

**Emilia Jurgielewicz-Delegacz Iwona Sierocka
Wioletta Witoszko Katarzyna Żywolewska**

Odpowiedzialność w prawie pracy

WYDAWNICTWO UNIwersYTETU W BIAŁYMSTOKU

Recenzent:
dr hab. Dorota Dzienisiuk

Opracowanie graficzne:
Artur Chaciej

Redakcja:
Janina Demianowicz

Korekta:
Zespół

Redakcja techniczna i skład:
Stanisław Żukowski

© Copyright by Uniwersytet w Białymstoku, Białystok 2018

Wydanie publikacji sfinansowano ze środków
Wydziału Prawa Uniwersytetu w Białymstoku

ISBN 978-83-7431-554-8

Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku
15-283 Białystok, ul. Świerkowa 20B
tel. 857457120, e-mail: ac-dw@uwb.edu.pl
<http://wydawnictwo.uwb.edu.pl>

Druk i oprawa: Volumina.pl

Spis treści

Wprowadzenie	9
Rozdział I.	
Pojęcie odpowiedzialności prawa pracy i jej rodzaje	13
1. Pojęcie odpowiedzialności prawa pracy	13
2. Rodzaje odpowiedzialności w prawie pracy	16
2.1. Odpowiedzialność pracownicza	16
2.2. Odpowiedzialność podmiotów zbiorowego prawa pracy	23
Rozdział II.	
Odpowiedzialność materialna pracowników za szkodę wyrządzoną pracodawcy	29
1. Uwagi wstępne	29
2. Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy na zasadach ogólnych	31
2.1. Uwagi wstępne	31
2.2. Niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków	32
2.3. Wina pracownika	35
2.4. Związek przyczynowy	38
2.5. Szkada pracodawcy	39
2.5.1. Zasady ustalania odszkodowania za szkodę wyrządzoną nieumyślnie	40
2.5.2. Zasady ustalania odszkodowania za szkodę wyrządzoną umyślnie	44

2.6. Odpowiedzialność regresowa za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej	46
2.7. Odpowiedzialność za szkody wyrządzone przez pracownika tymczasowego	48
2.8. Uгода w przedmiocie naprawienia szkody wyrządzonej przez pracownika	51
3. Odpowiedzialność materialna za mienie powierzone pracownikowi	55
3.1. Uwagi wstępne	55
3.2. Odpowiedzialność materialna za mienie powierzone o charakterze indywidualnym	56
3.2.1. Przesłanki odpowiedzialności za szkodę w mieniu powierzonym	57
3.2.2. Właściwe powierzenie mienia	59
3.2.3. Ustalenie odszkodowania za szkodę w mieniu powierzonym	61
3.3. Wspólna odpowiedzialność materialna pracowników za mienie powierzone	64
4. Ograniczona odpowiedzialność pracowników za szkodę w mieniu powierzonym	71
5. Przedawnienie roszczeń pracodawcy o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracownika	76
6. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracownika z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia	79
7. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracownika z tytułu naruszenia zakazu konkurencji	85

Rozdział III.

Odpowiedzialność porządkowa	93
1. Uwagi wstępne	93
2. Przesłanki stosowania kar porządkowych i ich rodzaje	96
2.1. Przesłanki odpowiedzialności porządkowej	96
2.2. Rodzaje kar porządkowych	101
3. Tryb wymierzania kar porządkowych	102
4. Uchylenie kary porządkowej i jej zatarcie	106
4.1. Sprzeciw ukaranego pracownika do pracodawcy	106

4.2. Odwołanie się ukaranego pracownika do sądu pracy	110
4.3. Zatarcie kary porządkowej	112
5. Odpowiedzialność porządkowa w pragmatykach służbowych ...	113

Rozdział IV.

Odpowiedzialność dyscyplinarna	121
1. Uwagi wstępne	121
2. Pojęcie odpowiedzialności dyscyplinarnej	122
3. Przesłanki odpowiedzialności dyscyplinarnej	129
4. Rodzaje kar dyscyplinarnych	137
5. Naruszenie obowiązków mniejszej wagi	144
6. Postępowanie dyscyplinarne	146
6.1. Rzecznik dyscyplinarny	146
6.2. Podmioty prowadzące postępowanie dyscyplinarne	148
6.3. Termin wszczęcia postępowania dyscyplinarnego	150
6.4. Postępowanie wyjaśniające	153
6.5. Wszczęcie postępowania dyscyplinarnego przez komisję dyscyplinarną	158
6.6. Rozprawa	159
6.7. Zawieszenie postępowania dyscyplinarnego	162
7. Zawieszenie w pełnieniu obowiązków	163
8. Odwołanie	164
9. Zatarcie kary dyscyplinarnej	166
10. Odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu postępowania karnego	168

Rozdział V.

Odpowiedzialność za przestępstwa i za wykroczenia popelniane przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową	171
1. Odpowiedzialność za przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową	171
1.1. Uwagi wstępne	171
1.2. Przestępstwo naruszenia praw pracowniczych	174
1.3. Przestępstwo uporczywego lub złośliwego powierzania pracy w handlu lub czynności związanych z handlem wbrew zakazowi handlu w niedzielę i święta	186

1.4. Przestępstwo niezgłoszenia danych dotyczących ubezpieczenia społecznego	188
1.5. Przestępstwo niedopełnienia obowiązku z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy	192
1.6. Przestępstwo niezawiadomienia o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej osoby wykonującej pracę zarobkową	198
2. Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika	203
2.1. Uwagi wstępne	203
2.2. Katalog wykroczeń z art. 281–293 Kodeksu pracy	204
Rozdział VI.	
Odpowiedzialność podmiotów zbiorowego prawa pracy	219
1. Uwagi wstępne	219
2. Odpowiedzialność pracodawców i organizacji pracodawców	221
2.1. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawców	221
2.2. Odpowiedzialność karna pracodawców	245
2.3. Odpowiedzialność organizacji pracodawców	248
3. Odpowiedzialność związków zawodowych oraz rad pracowników	249
3.1. Odpowiedzialność związków zawodowych z tytułu naruszenia przepisów rangi ustawowej	249
3.2. Odpowiedzialność związku zawodowego z tytułu nielegalnego strajku lub akcji protestacyjnej	253
3.3. Naruszanie zasad dobrej wiary w negocjacjach	255
3.4. Odpowiedzialność członków rad pracowników	258
Zakończenie	260
Literatura	263
Wykaz skrótów	293
Nota biograficzna	296

Wprowadzenie

Odpowiedzialność jest doniosłą instytucją prawną i występuje niemal we wszystkich gałęziach prawa. Niejednokrotnie w ramach danej gałęzi prawa wyróżnia się kilka typów odpowiedzialności. Pojęcie odpowiedzialności nie jest w nich jednak definiowane, zatem może ono mieć wielorakie znaczenie. Taka sytuacja nie oznacza, że ponoszenie oznaczonego rodzaju odpowiedzialności wiąże się z dowolnością jej stosowania. Wręcz przeciwnie, konstrukcja danego typu odpowiedzialności jest zwykle ściśle określona przez prawo. Istotną cechą odpowiedzialności jest bowiem to, że ustawodawca reguluje przesłanki jej stosowania, zarówno w ujęciu podmiotowym przez ustalenie kręgu podmiotów jej podlegających oraz w ujęciu przedmiotowym, określając rodzaje naruszeń (czynów) objętych odpowiedzialnością.

Ponoszenie odpowiedzialności jest związane ze stosowaniem określonych dolegliwości (sankcji), które mogą mieć charakter majątkowy lub niemajątkowy. W ten sposób instytucja odpowiedzialności stanowi środek służący realizacji przyznanych praw oraz egzekwowaniu wywiązywania się z obowiązków. Przy czym można przyjąć, że częściej odpowiedzialność służy przede wszystkim zagwarantowaniu wykonania w sposób odpowiedni powierzonych obowiązków.

Przedmiotem rozważań w niniejszej publikacji są kwestie dotyczące odpowiedzialności w prawie pracy w ujęciu podmiotowym i przedmiotowym. Analizie poddano nie tylko dolegliwości dotyczące pracownika, wśród których wyróżnia się odpowiedzialność materialną, porządkową i dyscyplinarną, lecz także odpowiedzialność podmiotów zbiorowego prawa pracy, w szczególności pracodawców, związków zawodowych oraz organizacji pracodawców. W przypadku podmiotów zbiorowego prawa

pracy wywody koncentrują się na odpowiedzialności karnej oraz za wykroczenia, które są zagadnieniami rzadziej podejmowanymi w nauce prawa pracy.

W opracowaniu akcentuje się także podział odpowiedzialności na odpowiedzialność typu odszkodowawczego oraz represyjnego. Ta pierwsza w odniesieniu do pracownika dotyczy przede wszystkim szkód wyrządzonych w mieniu pracodawcy. W tym zakresie zostanie omówiona zarówno odpowiedzialność materialna pracownika na zasadach ogólnych, jak i odpowiedzialność za mienie powierzone. W przypadku tej ostatniej można mówić o odpowiedzialności indywidualnej oraz odpowiedzialności wspólnej. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracownika występuje także w razie nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 61¹ k.p.) oraz naruszenie zakazu konkurencji obowiązującego w czasie trwania stosunku pracy oraz po jego ustaniu (art. 101¹ i art. 101² k.p.).

Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy jest rozproszona w przepisach Kodeksu pracy. Z instytucją tą mamy do czynienia w razie wyrządzenia przez pracownika przy wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych szkody osobie trzeciej (art. 120 k.p.), utraty lub uszkodzenia w związku z wypadkiem przy pracy przedmiotów osobistego użytku oraz przedmiotów niezbędnych do wykonywania pracy (art. 237¹ k.p.). Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy ma miejsce także w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia (art. 47¹, art. 50, art. 58, art. 59, art. 60 k.p.), niewydania lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy (art. 99 k.p.), naruszenia zasady równego traktowania (art. 18^{3d} k.p.), rozwiązania przez pracownika stosunku pracy z powodu mobbingu (art. 94³ k.p.), rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę (art. 55 § 1¹ k.p.).

W swojej istocie, odpowiedzialność odszkodowawcza (kompensacyjna) ma na celu wyrównanie szkody w takim rozmiarze w jakim została ona ustalona, przy czym trzeba mieć na uwadze szkodę majątkową oraz szkodę niemajątkową. W prawie pracy, odpowiedzialność odszkodowawcza pracowników oraz pracodawców doznaje wielu ograniczeń. Dotyczy to przede wszystkim zatrudnionych, co jest przejawem funkcji ochronnej prawa pracy. Omówienie w niniejszej publikacji kilku rodzajów od-

powiedzialności stron stosunku pracy na tle wybranych instytucji prawa pracy takich jak odpowiedzialność materialna pracowników, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, zakaz konkurencji, pozwala na wykazanie mechanizmów (sposobów) ograniczania odpowiedzialności odszkodowawczej pracowników oraz pracodawców.

W obszarze prawa pracy istotną rolę odgrywają także sankcje typu represyjnego stosowane w ramach odpowiedzialności porządkowej, dyscyplinarnej, karnej i wykroczeniowej. W odniesieniu do pracodawców aspekt represyjny dostrzega się także w przypadku odpowiedzialności odszkodowawczej.

Autorzy niniejszej publikacji mają nadzieję, że zawarte w niej rozważania w całości okażą się pożyteczne zarówno dla dydaktyki, jak i praktyków.

Rozdział I

Pojęcie odpowiedzialności prawa pracy i jej rodzaje

1. Pojęcie odpowiedzialności prawa pracy

Kwestie dotyczące odpowiedzialności mieszczą się w sferze zainteresowań wielu nauk społecznych, przede wszystkim socjologii, filozofii, polityki oraz prawa. Mimo że w każdej z dyscyplin **odpowiedzialność** jest inaczej definiowana, można wskazać pewne elementy wspólne dla wszystkich prezentowanych pojęć.

W języku potocznym **odpowiedzialność** oznacza konieczność, obowiązek moralny lub prawny odpowiadania za swoje czyny i ponoszenia za nie konsekwencji¹. Odpowiedzialność określa się jako relację co najmniej dwóch podmiotów – podmiotu odpowiedzialności i podmiotu związanego z nim treścią odpowiedzialności. Ten pierwszy może być odpowiedzialny przed kimś lub wobec kogoś, za kogoś, za coś o znaczeniu społecznym². W ujęciu etycznym odpowiedzialność polega na ponoszeniu konsekwencji własnych zachowań (niekiedy cudzych) polegających głównie na działaniu, rzadziej zaniechaniu, wobec innych ludzi, Boga, przyrody ożywionej i nieożywionej³. Istotą odpowiedzialności politycznej jest ponoszenie konsekwencji za celowość, zasadność lub trafność kierunków działań podejmowanych przez osobę podlegającą tej odpowiedzialności⁴.

¹ Zob. *Słownik języka polskiego*, red. M. Szymczak, Warszawa 1993.

² Zob. R.A. Tokarczyk, *Filozofia prawa w perspektywie prawa natury*, Białystok 1996, s. 214.

³ Zob. T. Chauvin, T. Stawecki, P. Winczorek, *Wstęp do prawoznawstwa*, Warszawa 2011, s. 272.

⁴ Zob. A. Preisner, (w:) *Encyklopedia prawa*, red. H. Kalina-Prasznic, Warszawa 2007.

Na podobnych podstawach opiera się odpowiedzialność prawna. W teorii prawa instytucja ta jest rozumiana jako ponoszenie przez podmiot przewidzianych prawem dolegliwości za zdarzenia lub stany rzeczy podlegające negatywnej kwalifikacji normatywnej i przypisywalne prawnie określonemu podmiotowi w danym porządku prawnym⁵. Zachowania naruszające obowiązujące normy prawne mogą występować we wszystkich dziedzinach stosunków społecznych poddanych regulacji właściwych gałęzi prawa, stąd wyróżnia się m.in. odpowiedzialność konstytucyjną, administracyjną, cywilną, karną⁶ i odpowiedzialność prawa pracy (odpowiedzialność według prawa pracy) obejmującą odpowiedzialność pracowniczą oraz odpowiedzialność podmiotów zbiorowego prawa pracy.

Przez **odpowiedzialność prawa pracy** rozumie się nakładanie na podmioty prawa pracy – w szczególności pracowników, pracodawców, związki zawodowe, załogi, organizacje pracodawców, a także reprezentujące je organy – zarówno przez podmioty lub organy zewnętrzne, jak i usytuowane w ramach struktury danego podmiotu negatywnych konsekwencji o charakterze majątkowym lub niemajątkowym, których ustalenie (orzeczenie) opiera się na przesłance winy, bezprawności lub tylko na ogólnie formułowanym zarzucie naganności zachowania⁷. Podstawową rolę w tym zakresie odgrywa odpowiedzialność uregulowana w przepisach prawa pracy. Z uwagi na związki prawa pracy z innymi gałęziami prawa, w szczególności z prawem cywilnym, administracyjnym i karnym uwzględnienia wymagają także inne rodzaje odpowiedzialności.

W naukach dogmatycznoprawnych pojęcie odpowiedzialności nierozwalnie wiąże się z sankcją będącą konsekwencją naruszania normy prawnej.

Sankcja prawna jest określeniem różnie definiowanym. Rozbieżności w tym zakresie wiążą się ze sposobem rozumienia normy prawnej. Nie wdając się w szczegółowe rozważania należy stwierdzić, że normą prawną jest zdaniokształtna wypowiedź o charakterze generalnym i abstrakcyjnym żądająca od określonej osoby (osób) zachowania się w pe-

⁵ Zob. W. Lang, *Struktura odpowiedzialności prawnej*, ZNUMK 1968, nr 8, s. 31.

⁶ Zob. Z. Muras, *Podstawy prawa*, Warszawa 2015, s. 58.

⁷ Zob. W. Sanetra, *Odpowiedzialność według prawa pracy. Pojęcie, zakres, dyferencjacja*, Wrocław 1991, s. 36–37.

wien sposób w określonych okolicznościach, czy też zawsze i wszędzie, skonstruowana z przepisów prawa stanowiących określony fragment tekstu prawnego⁸. W doktrynie prezentowane są różne zapatrywania co do budowy normy prawnej. Przeważa pogląd, iż norma prawna jest regułą zachowania, zbudowaną z trzech elementów: z hipotezy, dyspozycji i sankcji. W tym kontekście **sankcja** określa tę część normy prawnej, która wskazuje negatywne konsekwencje prawne stosowane wobec podmiotów prawa, którzy nie stosują się do nakazów lub zakazów określonych w normie prawnej⁹. Zwolennicy koncepcji dwóch norm sprzężonych – sankcjonowanej i sankcjonującej stwierdzają, że sankcja stanowi normę odrębną, dla której hipotezą jest naruszenie pewnej innej normy (sankcjonowanej), a dyspozycją jest przepis, stanowiący dla podmiotu naruszającego obowiązek poniesienia pewnych niekorzystnych skutków. Sprzężenie normy sankcjonującej z normą sankcjonowaną polega na tym, że sankcja powinna zostać zastosowana w przypadkach oznaczonych w hipotezie normy sankcjonującej, określanej mianem hipotezy wtórnej, natomiast przypadki w niej oznaczone to zachowania niezgodne z postanowieniami normy sankcjonowanej. Innymi słowy, hipoteza normy sankcjonującej jest zaprzeczeniem postanowień normy sankcjonowanej¹⁰.

Normę prawną, która nie przewiduje sankcji za niezastosowanie się do jej dyspozycji określa się mianem normy niedoskonałej (*lex imperfecta*). Z tego rodzaju normy prawnej nie można zbudować normy sankcjonującej, nie pozbawia to jednak normy sankcjonowanej cech normy prawnej¹¹.

Zakres przedmiotowy sankcji prawnych w szerokim ujęciu obejmuje ogół negatywnych konsekwencji związanych z naruszeniem nakazów

⁸ W literaturze prezentowany jest także pogląd, że przepis prawny i norma prawna to pojęcia równoznaczne oraz stanowisko, że określenie **przepis prawny** ma charakter wyłączny i w rezultacie nie ma potrzeby posługiwania się sformułowaniem **norma prawna**. Zob. A. Jamróz, *Wprowadzenie do prawoznawstwa*, Warszawa 2011, s. 64–78; J. Nowacki, *Przepis prawny a norma prawna*, Katowice 1988, s. 9–16, 34–35; 52, 77–78, 91; J. Nowacki, Z. Tobor, *Wstęp do prawoznawstwa*, Warszawa 2012, s. 145–147; Z. Ziemiński, *Teoria prawa*, Warszawa – Poznań cf organizacji pracodawców organizacji pracodawców 1978, s. 30–33.

⁹ Zob. J. Jabłońska-Bonca, *Wstęp do nauk prawnych*, Gdańsk 1992, s. 53–54; J. Nowacki, Z. Tobor, op. cit., s. 59–60.

¹⁰ Zob. A. Jamróz, op. cit., s. 83.

¹¹ Ibidem.

i zakazów wynikających z przepisów prawa. Na gruncie prawa pracy wskazać można sankcje wynikające bezpośrednio z przepisów regulujących stosunki pracy, np. sankcje odszkodowawcze, kary porządkowe i dyscyplinarne, poprzez art. 300 k.p. w określonych sytuacjach stosuje się sankcje z zakresu prawa cywilnego, chodzi zwłaszcza o sankcję nieważności, odpowiedzialność kontraktową i deliktową. W celu skłonięcia podmiotów prawa pracy do wypełnienia zobowiązań wynikających z przepisów prawa stosuje się ponadto sankcje karne, np. karę grzywny, karę pozbawienia wolności oraz środki egzekucyjne.

2. Rodzaje odpowiedzialności w prawie pracy

Odpowiedzialność w prawie pracy jest instytucją bardzo zróżnicowaną, co jest efektem zarówno dyferencjacji podmiotów prawa pracy, jak i wielości metod regulowania stosunków społecznych. W aspekcie podmiotowym można mówić o odpowiedzialności pracowniczej oraz podmiotów zbiorowego prawa pracy, w tym zwłaszcza pracodawcy, organizacji pracodawców oraz związków zawodowych. Spośród metod regulowania stosunków społecznych podstawowe znaczenie ma metoda: zobowiązaniowa (cywilnoprawna), administracyjnoprawa oraz penalna. W rezultacie w obszarze prawa pracy wyróżnia się przede wszystkim odpowiedzialność typu zobowiązaniowego, administracyjnoprawnego oraz penalnego.

Poszczególne rodzaje odpowiedzialności prawa pracy mogą być także klasyfikowane w oparciu o dolegliwości stosowane wobec podmiotów prawa pracy. W tym kontekście należałoby mówić o sankcjach majątkowych, np. odszkodowanie, kara pieniężna, kara umowna, grzywna i niemajątkowych, wśród których wymienić należy karę pozbawienia wolności, karę ograniczenia wolności, upomnienie, naganę oraz sankcję nieważności.

2.1. Odpowiedzialność pracownicza

Odpowiedzialność pracownicza polega na stosowaniu wobec pracowników w rozumieniu art. 2 k.p. przewidzianych w prawie pracy ujemnych konsekwencji o charakterze majątkowym lub osobistym z tytułu niewy-

konania bądź niewłaściwego wykonania określonych obowiązków¹². Dotyczy nie tylko aktualnych pracowników (odpowiedzialność pracownicza w stosunkach pracy), ale także byłych lub przyszłych (odpowiedzialność pracownicza w stosunkach pośrednictwa pracy). Obejmuje ponadto stosowanie sankcji w ramach stosunków organizacyjnych, tj. w sytuacji, gdy są one nakładane na zatrudnionego nie w związku z naruszaniem przez niego obowiązków wynikających ze stosunku pracy, lecz z powodu niedopełnienia powinności członka związku zawodowego lub członka samorządu załogi¹³. W odniesieniu do odpowiedzialności pracowniczej na plan pierwszy wysuwają się instytucje wiążące się z naruszaniem obowiązków wynikających ze stosunku pracy. W tym zakresie wymienić należy przede wszystkim odpowiedzialność materialną, porządkową, dyscyplinarną oraz za wykroczenia.

Odpowiedzialność odszkodowawczą pracowników (kompensacyjną) uregulowaną w dziale piątym Kodeksu pracy (art. 114–127 k.p.), która polega na obowiązku zapłaty odszkodowania w celu naprawienia szkody wyrządzonej w mieniu pracodawcy z powodu niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych uznaje się za odpowiedzialność typu cywilnoprawnego. Na tle przepisów kodeksowych można mówić o dwóch reżimach odpowiedzialności materialnej: 1) na zasadach ogólnych (rozdział I) oraz 2) odpowiedzialności za szkody w mieniu powierzonym z obowiązkiem zwrotu lub wyliczenia (rozdział II). W przypadku tej pierwszej istotne jest, czy szkoda powstała z winy nieumyślnej (art. 114–119 k.p.) czy z winy umyślnej (art. 122 k.p.), instytucję uregulowaną w rozdziale drugim zasadniczo dzieli się na odpowiedzialność indywidualną (art. 124 k.p.) i odpowiedzialność wspólną (art. 125 k.p.)¹⁴. W odniesieniu do pracowników ustawodawca odstąpił zatem od tradycyjnego podziału obowiązującego w prawie cywil-

¹² Zob. idem, *Odpowiedzialność według...*, s. 17; idem, *Odpowiedzialność pracownika i jej przesłanki w kodeksie pracy*, RPEiS 1977, nr 4, s. 88.

¹³ Zob. idem, *Odpowiedzialność według...*, s. 17–19.

¹⁴ W kwestii stosowania przepisów o odpowiedzialności materialnej istotne znaczenie ma uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 29 grudnia 1975 r. (V PZP 13/75), OSNCP 1976, nr 2, poz. 19 zawierająca wytyczne wymiaru sprawiedliwości i praktyki sądowej w przedmiocie materialnej odpowiedzialności pracowników.

nym na odpowiedzialność deliktową oraz odpowiedzialność kontraktową¹⁵.

Pracownicy ponoszą odpowiedzialność o charakterze kompensacyjnym także w razie: a) nieuzasadnionego rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p. (art. 61¹ k.p.), b) naruszenia umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy (art. 101¹ § 2 k.p.), c) naruszenia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² k.p.), oraz niedotrzymania warunków umowy przedwstępnej. Przewiduje się ponadto odpowiedzialność odszkodowawczą pracowników – członków zarządu spółek.

Z tego rodzaju odpowiedzialnością wiąże się w pewnym sensie również sankcja kary umownej uregulowana w art. 483–484 k.c., obciążająca byłego pracownika w przypadku naruszenia umowy określonej w art. 101² k.p.

Naruszanie obowiązków pracowniczych uprawnia pracodawcę do nakładania na zatrudnionego sankcji o charakterze niekompensacyjnym z tytułu odpowiedzialności porządkowej przewidzianej w Kodeksie pracy (art. 108–113 k.p.) lub w przepisach szczególnych (służbowa odpowiedzialność porządkowa) oraz odpowiedzialności dyscyplinarnej. Przesłanką ich stosowania nie jest szkoda majątkowa, a jedynie szkodliwość czynu popełnionego przez pracownika. Odpowiedzialność porządkowa pierwotnie wiązała się z regulacjami prawa cywilnego, natomiast obecnie bliższa jest odpowiedzialności dyscyplinarnej, ta zaś uważana jest za rodzaj odpowiedzialności karnej¹⁶.

Odpowiedzialności dyscyplinarnej podlegają nie tylko pracownicy, ale także osoby mające inny status prawny¹⁷. W konsekwencji wyróżnia się odpowiedzialność dyscyplinarną: 1) pracowników administra-

¹⁵ Zob. T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Część II. Prawo stosunku pracy*, Warszawa–Kraków 1986, s. 331.

¹⁶ Zob. W. Sanetra, *Kilka uwag o pojęciu odpowiedzialności w prawie pracy*, PiZS 2007, nr 11, s. 4.

¹⁷ Na temat odpowiedzialności dyscyplinarnej i jej charakteru prawnego zob. np. A. Dubowik, Ł. Pisarczyk, *Prawo urzędnicze*, Warszawa 2011, s. 172; W. Jaśkiewicz, *Prawne problemy służby państwowej w nauce prawa pracy i prawa administracyjnego*, [w:] *Zagadnienia prawne stosunków pracy w administracji państwowej*, Poznań 1981, s. 20; T. Kuczyński, *Odpowiedzialność dyscyplinarna pracowników*, PiP 2003, nr 9, s. 59; J. Łętowski, *O problemach odpowiedzialności służbowej i dyscyplinarnej w administracji*, PiP 1971, nr 8–9, s. 388; W. Sanetra, *Odpowiedzialność według prawa pracy*, s. 17; J. Ste-

cji publicznej, 2) funkcjonariuszy służb mundurowych, 3) członków samorządów zawodowych oraz 4) użytkowników zakładów administracyjnych¹⁸.

W odniesieniu do osób zatrudnionych w administracji publicznej odpowiedzialność dyscyplinarna pierwotnie stanowiła jedną z podstawowych cech wyróżniającą stosunki pracy z mianowania. Obecnie sankcje dyscyplinarne przewiduje się także wobec niektórych kategorii pracowników umownych. Wśród tych ostatnich wymienić należy członków korpusu służby cywilnej, nauczycieli, nauczycieli akademickich zatrudnionych w publicznych i niepublicznych szkołach wyższych, pracowników naukowych i badawczo-technicznych świadczących pracę w jednostkach naukowych Polskiej Akademii Nauk oraz pracowników naukowych i badawczo-technicznych zatrudnionych w instytutach badawczych.

Za odpowiedzialność niekompensacyjną uważana jest także odpowiedzialność typu penalnego, która obejmuje odpowiedzialność karną i za wykroczenia. Ta pierwsza z tytułu przestępstw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych uregulowana jest w przepisach Kodeksu karnego, zwłaszcza w rozdziale XXVIII (art. 218–221) oraz w ustawach szczególnych, m.in. w ustawie o związkach zawodowych oraz w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. W odniesieniu do wykroczeń podstawową rolę odgrywają regulacje działu XIII Kodeksu pracy (art. 281–283)¹⁹.

Odpowiedzialność karną i za wykroczenia co do zasady ponosi pracodawca będący osobą fizyczną, wykonujący samodzielnie czynności z zakresu prawa pracy, natomiast w przypadku pracodawcy będącego osobą prawną lub jednostką organizacyjną – organ zarządzający lub inna osoba wyznaczona do dokonywania czynności z zakresu prawa

lina, *Prawo urzędnicze*, Warszawa 2009, s. 285–287; E. Ura, *Odpowiedzialność prawna służby publicznej w administracji rządowej i samorządu terytorialnego*, [w:] *Służba publiczna. Stan obecny, wyzwania i oczekiwania*, Warszawa 2013, s. 303; E. Ura, *Prawo urzędnicze*, Warszawa 2004, s. 205–206; P. Zuzakiewicz, W. Drobný, M. Mazuryk, P. Zuzakiewicz, *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 467–468.

¹⁸ W ocenie R. Giętkowskiego można ponadto wyróżnić odpowiedzialność dyscyplinarną sędziów, zob. R. Giętkowski, *Odpowiedzialność dyscyplinarna w prawie polskim*, Gdańsk 2013, s. 71.

¹⁹ Zob. E. Baran, K.W. Baran, *Wykroczenia przeciwko prawom pracownika po nowelizacji art. 281 i 282 kodeksu pracy*, *Pr.iPrac.* 1997, nr 10, s. 107 i n.; R. Celeda, (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2011, s. 1269 i n.; K. Rączka, (w:) M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 1094 i n.

pracy (art. 3¹ k.p.). Jeżeli organ zarządzający ma charakter kolegialny odpowiedzialność ponoszą jego poszczególni członkowie stosownie do ich działań i zawinienia²⁰. Podmiotem wykroczenia z art. 282 § 2 k.p. może być kierownik zakładu pracy, główny księgowy lub inny pracownik, który został upoważniony w tym zakresie do działania w imieniu pracodawcy²¹. W odniesieniu do przestępstw (wykroczeń) związanych z bhp odpowiedzialności podlegają także osoby na stanowiskach samodzielnych kierujące innymi osobami, np. główny mechanik²² oraz inne osoby zobowiązane do podjęcia stosownych działań np. zawiadomienia o wypadku przy pracy (chorobie zawodowej), sporządzenia stosownej dokumentacji lub jej przedstawienia (art. 283 § 2 k.p. oraz art. 220 k.k.).

Analiza przepisów dotyczących odpowiedzialności karnej oraz odpowiedzialności wykroczeniowej prowadzi do wniosku, że z jednej strony regulacje te wzajemnie się dopełniają, z drugiej zaś następuje przesunięcie penelizacyjne od wykroczenia do przestępstwa, np. wykroczenia przeciwko prawom pracownika przewidziane w art. 281 (np. niepotwierdzenie umowy o pracę na piśmie, naruszanie przepisów o czasie pracy, naruszanie przepisów o zatrudnianiu młodocianych) oraz 282 § 1 k.p. (np. niewypłacanie w terminie wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pracowniczych, nieudzielanie urlopu wypoczynkowego) popełniane w sposób złośliwy lub uporczywy są przestępstwami z art. 218 § 1a k.k., niedopełnienie obowiązków w zakresie bhp jest wykroczeniem z art. 283 § 1 i 2 pkt 1–5 i 7 k.p., ale jeżeli naraziło pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia lub ciężkiego uszczerbku na zdrowiu – przestępstwo z art. 220 k.k.²³

Mimo że przestępstwa przeciwko prawom pracowniczym niejednokrotnie wyczerpują znamiona wykroczeń z Kodeksu pracy, co do zasady nie dochodzi do zbiegu odpowiedzialności karnej i wykroczeniowej. W przypadku naruszenia o charakterze złośliwym lub uporczywym sprawca ponosi wyłącznie odpowiedzialność karną, natomiast w razie

²⁰ Zob. W. Sanetra, (w:) J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011, s. 1394.

²¹ Wyrok SN z dnia 3 lutego 2003 r., III KK 388/02, LEX nr 76988.

²² Zob. W. Radecki, (w:) *System prawa karnego*, t. 10, *Przestępstwa przeciwko dobrom indywidualnym*, red. J. Warylewski, Warszawa 2012, s. 1122.

²³ Ibidem, s. 1105; W. Sanetra, *Prawo pracy wobec reformy prawa karnego*, Pr.Pracy 1997, nr 11, s. 3 i n.

braku złośliwości lub uporczywości kwalifikacja czynu jako przestępstwa jest wykluczona, jest ono kwalifikowane jako wykroczenie. Podobnie niewykonanie (wbrew obowiązкови) każdego orzeczenia sądu albo każdej ugody zawartej przed komisją pojednawczą lub sądem w świetle art. 282 § 2 k.p. jest wykroczeniem, natomiast niewykonanie orzeczenia sądu (ale nie ugody) dotyczącego przywróceniu do pracy jest przestępstwem z art. 218 § 2 k.k. bez zbiegu z regulacjami Kodeksu pracy²⁴.

Inaczej rzecz się ma w razie złośliwego lub uporczywego dyskryminowania pracownika z powodu przynależności związkowej czy też pozostawania poza związkiem zawodowym lub wykonywania funkcji związkowej. W tym przypadku następuje kumulatywny zbieg odpowiedzialności karnej z art. 218 § 1a k.k. oraz za wykroczenia określonej w art. 35 ust. 1 pkt 3 u.z.z.²⁵

W pojęciu odpowiedzialności pracowniczej mieszczą się także dolegliwości związane z rozwiązaniem stosunku pracy. W tym względzie podstawową rolę odgrywa rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 k.p.) oraz sytuacje, w których dochodzi do ustania zatrudnienia z powodu niewykonania lub niewłaściwego wykonania obowiązków wynikających z pozaumownych stosunków pracy, np. rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim w razie podjęcia dodatkowego zatrudnienia bez zgody rektora²⁶, otrzymania dwóch kolejnych ocen negatywnych²⁷. Za szczególny rodzaj odpowiedzialności nie mogą być natomiast uznawane przypadki rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niezawinionych przez pracownika.

Spośród nowych form odpowiedzialności na uwagę zasługują sankcje zapobiegające korupcji²⁸, czego przykładem są konsekwencje związane z naruszeniem obowiązków przewidzianych w art. 24h Ustawy

²⁴ Zob. W. Radecki, *Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. Rozdział XXVIII Kodeksu karnego. Komentarz*, Warszawa 2001, s. 47, 106–107; idem, (w:) *Kodeks karny. Część szczegółowa*, t. 1, *Komentarz do artykułów 117–221*, red. A. Wąsek, Warszawa 2006, s. 1211–1212.

²⁵ Zob. W. Radecki, (w:) *System prawa...*, red. J. Warylewski, 2012, s. 1115

²⁶ Zob. art. 129 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym, tekst jedn. Dz. U. z 2017 r., poz. 2183 z późn. zm.

²⁷ Zob. art. 71 ustawy z dnia 21 listopada 2008 o służbie cywilnej, tekst jedn. Dz. U. z 2017 r., poz. 1889 z późn. zm.

²⁸ Zob. B. Cudowski, *Sankcje odpowiedzialności pracowniczej Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, red. Z. Góral,

o samorządzie gminnym²⁹. Przepis ten stanowi, że radny, wójt, zastępca wójta, sekretarz gminy, skarbnik gminy, kierownik jednostki organizacyjnej gminy, osoba zarządzająca i członek organu zarządzającego gminną osobą prawną oraz osoba wydająca decyzje administracyjne w imieniu wójta są obowiązani do złożenia oświadczenia majątkowego. Oświadczenie to dotyczy ich majątku odrębnego oraz majątku objętego małżeńską wspólnością majątkową. Niezłożenie oświadczenia majątkowego powoduje różne konsekwencje w zależności od statusu prawnej danej osoby. W przypadku radnego i wójta dochodzi do wygaśnięcia mandatu, dla zastępcy wójta, sekretarza gminy, skarbnika gminy, kierownika jednostki organizacyjnej gminy, osoby zarządzającej i członka organu zarządzającego gminną osobą prawną oraz osoby wydającej decyzje administracyjne w imieniu wójta – oznacza to utratę ich wynagrodzenia za okres od dnia, w którym powinno być złożone oświadczenie do dnia złożenia oświadczenia, a w dalszej perspektywie odwołanie lub rozwiązanie umowy o pracę, do czego dochodzi po upływie 30 dni od dnia, w którym upłynął termin do złożenia oświadczenia. Jeżeli skarbnik gminy nie złoży w terminie oświadczenia majątkowego, rada gminy odwołuje go, w drodze uchwały, najpóźniej po upływie 30 dni od dnia, w którym upłynął termin do złożenia oświadczenia. Odwołanie i rozwiązanie umowy o pracę jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 k.p., przy czym nie wymaga się w tym przypadku stwierdzenia winy, a jedynie bezprawności zachowania działacza samorządowego³⁰.

Zapobieganiu korupcji służą także uregulowania Ustawy z dnia 21 sierpnia 1997 r. o ograniczeniu działalności gospodarczej przez osoby pełniące funkcje publiczne³¹. Stosownie do art. 4 tej ustawy określone

Warszawa 2009, s. 269–271; W. Sanetra, *Odpowiedzialność pracowników samorządowych jako istotny czynnik zapewnienia prawidłowego funkcjonowania samorządu terytorialnego*, (w:) *Odpowiedzialność jako instrument zapewnienia prawidłowego funkcjonowania samorządu terytorialnego. (O potrzebie badań)*, red. B. Cudowski, Białystok 2006, s. 132.

²⁹ Ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym, tekst jedn. Dz. U. z 2017 r., poz. 1515; podobnie ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym, tekst jedn. Dz. U. z 2017 r., poz. 1875 oraz ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa, tekst jedn. Dz. U. z 2017 r., poz. 2096 z późn. zm.

³⁰ Zob. W. Sanetra, *Odpowiedzialność pracowników samorządowych...*, s. 133–134.

³¹ Tekst jedn. Dz.U. z 2017 r. nr 216, poz. 1393.

osoby, w szczególności osoby zajmujące kierownicze stanowiska państwowe, pracownicy urzędów państwowych oraz członkowie korpusu służby cywilnej zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych, działacze samorządowi, w okresie zajmowania stanowisk lub pełnienia funkcji, o których mowa w tych przepisach, nie mogą m.in. być: członkami zarządów, rad nadzorczych lub komisji rewizyjnych spółek prawa handlowego; zatrudnione lub wykonywać innych zajęć w spółkach prawa handlowego, które mogłyby wywołać podejrzenie o ich stronniczość lub interesowność; członkami zarządów, rad nadzorczych lub komisji rewizyjnych spółdzielni, z wyjątkiem rad nadzorczych spółdzielni mieszkaniowych; członkami zarządów fundacji prowadzących działalność gospodarczą. Naruszenie przewidzianych zakazów stanowi podstawę do zastosowania wobec poszczególnych kategorii zatrudnionych określonych sankcji. Przykładowo w odniesieniu do pracowników urzędów państwowych oraz członków korpusu służby cywilnej możliwe jest zastosowanie odpowiedzialności dyscyplinarnej lub rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, w przypadku wójta (burmistrza, prezydenta miasta) dochodzi do wygaśnięcia mandatu, jeżeli naruszenia zakazów dopuścił się członek zarządu województwa lub powiatu, skarbnik województwa, powiatu lub gminy, organ stanowiący jednostki samorządu terytorialnego odwołuje tę osobę z pełnionej funkcji najpóźniej po upływie miesiąca od dnia, w którym przewodniczący organu stanowiącego uzyskał informację o przyczynie odwołania.

2.2. Odpowiedzialność podmiotów zbiorowego prawa pracy

Przez odpowiedzialność podmiotów zbiorowego prawa pracy rozumie się ponoszenie w szczególności przez pracodawcę, organizacje pracodawców, związki zawodowe dolegliwości o charakterze majątkowym i niemajątkowym z powodu naruszeń przepisów prawa. W efekcie można mówić o odpowiedzialności pracodawców, odpowiedzialności organizacji pracodawców oraz odpowiedzialności związków zawodowych.

W ramach tej pierwszej podstawowe znaczenie ma odpowiedzialność odszkodowawcza ustanowiona w razie wyrządzenia szkody osobie trzeciej w warunkach określonych w art. 120 k.p. Odpowiedzialność pracodawcy może wynikać zarówno z przepisów cywilnoprawnych do-

tyczących odpowiedzialności kontraktowej (np. art. 474 k.c.), jak i odpowiedzialności z czynów niedozwolonych (np. art. 417–421, 430). Zobligowany jest do naprawienia pełnej szkody obejmującej nie tylko rzeczywiste straty, ale i korzyści utracone przez osobę trzecią. Odpowiedzialność pracodawcy jest wyłączona w razie wyrządzenia szkody przy okazji (sposobności) wykonywania obowiązków pracowniczych. W takiej sytuacji za szkodę odpowiada wyłącznie pracownik. Podobnie w razie umyślnego wyrządzenia przez pracownika szkody osobie trzeciej³². Pracodawca, który naprawił szkodę, uprawniony jest do wystąpienia na podstawie art. 120 § 2 k.p. z roszczeniem regresowym do pracownika – sprawcy szkody.

W przepisach kodeksowych przewiduje się także szczególną odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy przewidzianą z tytułu naruszania określonych obowiązków. W tym względzie należy wymienić sankcje ustanowione w razie, np.: a) naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18^{3d} k.p.), b) niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy (za wypowiedzeniem – art. 47¹ k.p. oraz bez wypowiedzenia – art. 58 k.p.)³³, c) stosowaniem mobbingu (art. 94³ k.p., d) niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy (art. 99 k.p.), e) zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² § 1 k.p.), f) utratę przedmiotów w związku z wypadkiem przy pracy (art. 237¹ k.p.).

W stosunku do pracodawcy oraz innych podmiotów zbiorowego prawa pracy (zwłaszcza związków zawodowych, organizacji pracodawców) ważną rolę odgrywają także sankcje odszkodowawcze z tytułu odpowiedzialności deliktowej (art. 415 i n. k.c.) oraz kontraktowej (art. 471 i n. k.c.).

Spośród dolegliwości stosowanych wobec pracodawcy w doktrynie wymienia się także odpowiedzialność o charakterze penalnym za przestępstwa i wykroczenia popełnione przez pracodawcę będącego osobą fizyczną, która sama wykonuje czynności w sprawach z zakresu prawa

³² Zob. G. Bieniek, *Roszczenia regresowe zakładu pracy wobec pracownika*, Warszawa 1978; W. Marek, *Odpowiedzialność cywilna za szkodę wyrządzoną przez pracownika osobie trzeciej*, NP 1977, nr 12; uchwała składu 7 sędziów SN z dnia 12 czerwca 1976 r., III CZP 5/76, OSNCP 1977, nr 4, poz. 61.

³³ Ujmując sankcje majątkowe stosowane wobec pracodawcy w sposób szeroki należałoby uwzględnić w tym zakresie także wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (art. 47 i 57 k.p.) oraz zadośćuczynienie przewidziane w art. 94³ k.p.

pracy oraz sankcję nieważności czynności prawnej, uchylenia jej lub jej następstw.

Nieważność to specyficzna sankcja, która nie polega na zastosowaniu przymusu ze strony państwa, lecz na niemożności jego zastosowania³⁴. Bezwzględnie nieważna czynność prawna nie wywołuje skutków prawnych od momentu jej dokonania. Innymi słowy, sankcja nieważności dotyka czynności prawnej od samego początku³⁵. Zważywszy, iż nieważność powstaje z mocy samego prawa – *ipso iure* – nie jest konieczne podjęcie w tym celu jakichkolwiek działań przez strony danej czynności prawnej czy inne osoby³⁶. Nieważność czynności prawnej sąd stwierdza z urzędu wydając w toku każdego postępowania orzeczenie o charakterze deklaratoryjnym. Nieważność działa *erga omnes* co oznacza, że każda osoba zainteresowana w ustaleniu tej cechy może się na nią powołać przez podniesienie stosownego zarzutu procesowego bądź przez wytoczenie odrębnego powództwa, a ponadto ma charakter definitywny w tym sensie, że dotknięta nią czynność prawna nigdy nie stanie się ważna, nawet wówczas gdy przyczyna nieważności odpadnie³⁷.

W świetle uregulowań cywilnoprawnych nieważność czynności prawnej zachodzi w szczególności w razie: dokonania czynności prawnej przez osobę niemającą zdolności do czynności prawnych (art. 14 k.c.), sprzeczności treści lub celu czynności prawnej z ustawą lub zasadami współżycia społecznego (art. 58 k.c.), dokonania czynności prawnej bez zachowania formy zastrzeżonej przez ustawę lub strony pod rygorem nieważności (art. 73 i 76 k.c.), wystąpienia wad oświadczeń woli (art. 82 i 83 k.c.)³⁸.

³⁴ Zob. T. Liszcz, *Nieważność czynności prawnych w umownych stosunkach pracy*, Warszawa 1977, s. 8.

³⁵ Zob. B. Lewaskiewicz-Petrykowska, (w:) *System prawa cywilnego*, t. 1, s. 706; Z. Radwański, (w:) *System Prawa Prywatnego*, t. 2, *Prawo cywilne – część ogólna*, red. Z. Radwański, Warszawa 2008, s. 431; idem, *Prawo cywilne – część ogólna*, Warszawa 2003, s. 331; M. Safjan (w:) *Kodeks cywilny*, t. 1, *Komentarz*, Art. 1–449¹⁰, red. K. Pietrzykowski, Warszawa 2015, s. 280.

³⁶ Zob. M. Gutowski, *Nieważność czynności prawnej*, Warszawa 2012, s. 373.

³⁷ Zob. A. Brzozowski, W. J. Kocot, E. Skowrońska-Bocian, *Prawo cywilne. Część ogólna*, Warszawa 2015, s. 285; Z. Radwański, (w:) *System...*, s. 432.

³⁸ Zob. W. Patulski, (w:) *Zarys systemu prawa pracy*, t. 1, *Część ogólna prawa pracy*, red. K. W. Baran, Warszawa 2010, s. 814.

Nieważność względna, określna też mianem wzruszalności lub unieważnialności, to sankcja polegająca na powstaniu możliwości uchylenia dokonanej ważności czynności prawnej. Czynność prawna dotknięta tą sankcją pozostaje ważna i skuteczna, dopóki podmiot wskazany w ustawie nie skorzysta z przysługującego mu prawa do pozbawienia określonej czynności prawnej jej skutków prawnych. Ten rodzaj nieważności nie powstaje zatem *ex lege*, lecz wskutek działań podmiotu wskazanego w ustawie lub sądu, przy czym ten ostatni nie uwzględnia nieważności z urzędu, a jedynie na wniosek osoby uprawnionej. Unieważnienie następuje z mocą wsteczną. Czynność dotknięta tego rodzaju wadliwością może podlegać konwalidacji³⁹.

Z sankcją bezskuteczności zawieszanej mamy do czynienia w razie dokonania czynności prawnej bez udzielanej *ex post* zgody osoby trzeciej, gdy zgoda ta jest wymagana przez ustawę. Tego rodzaju czynność prawna określana jest czasem **czynnością prawną niezupełną** lub **czynnością kulejącą** (*negotium claudicans*)⁴⁰. Osobą trzecią co do zasady jest podmiot nieuczestniczący w dokonanej czynności prawnej. Zgoda ma postać oświadczenia woli akceptującego ustalenia stron czynności prawnej, nie może natomiast prowadzić do uzupełnienia treści danej czynności prawnej⁴¹. Odmowa potwierdzenia czynności prawnej powoduje jej nieważność⁴².

Określenie **bezskuteczność względna** dotyczy takiej postaci wadliwości czynności prawnej, która charakteryzuje się pełną ważnością i skutecznością w stosunku do wszystkich osób z wyjątkiem tej, w stosunku do której następuje względne ubezskutecznienie czynności prawnej. Chodzi w tym względzie o osobę, która uzyskała konstytutywny wyrok sądu orzekającego bezskuteczność względną czynności lub w przypadku bezskuteczności bezwzględnej *ex lege* podmiot wskazany przez właściwą normę prawną. Czynność dotknięta tą wadą charakteryzuje się ograniczonym kręgiem osób, w stosunku do których zachowuje pełną skuteczność prawną⁴³.

³⁹ Zob. A. Brzozowski, W. J. Kocot, E. Skowrońska-Bocian, op. cit., s. 287.

⁴⁰ Zob. Z. Radwański, (w:) *System Prawa Prywatnego*, s. 443.

⁴¹ Zob. M. Gutowski, *Bezskuteczność czynności prawnej*, Warszawa 2013, s. 175–182 i podana tam literatura; idem, *Nieważność czynności...*, s. 75–76.

⁴² Zob. A. Brzozowski, W. J. Kocot, E. Skowrońska-Bocian, op. cit., s. 291.

Wymienione sankcje, przez art. 300 k.p., mają znaczenie także w obszarze stosunków pracy. Na tle przepisów prawa pracy z nieważnością bezwzględną mamy do czynienia w razie: nieokreślenia w umowie o pracę rodzaju wykonywanej pracy, zawarcia umowy o zakazie konkurencji lub umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej w innej formie niż pisemna, potrącanie z wynagrodzenia za pracę innych należności niż wymienione w art. 87 § 1 i 7 k.p. bez pisemnej zgody pracownika⁴⁴, zawarcia umowy z samym sobą w jednoosobowych spółkach z o.o., w ograniczonym zakresie, ze względu na potrzebę pewności prawnej podmiotów, w odniesieniu do czynności rozwiązujących stosunek pracy⁴⁵. W przypadku tych ostatnich najczęściej podnoszony jest zarzut względnej bezskuteczności⁴⁶.

Może się zdarzyć, że mimo nieważności czynność prawna nie będzie pozbawiała określonej osoby pewnych świadczeń. Chodzi tu np. o umowę o pracę zawartą z dzieckiem, które nie ukończyło 16 lat (art. 22 § 2 i art. 190 k.p.) lub umowę cywilnoprawną podpisaną bez zezwolenia inspektora pracy (art. 304⁵ k.p.). Nieważna umowa nie pozbawia małoletniego świadczeń związanych z wypadkiem przy pracy⁴⁷.

Wśród sankcji wymierzanych pracodawcy należy wymienić także dolegliwości stosowane przez inspektora pracy w ramach uprawnień nadzorczych. Chodzi tu zwłaszcza o nakaz: usunięcia stwierdzonych uchybień, wstrzymania prac lub działalności, skierowania pracowników do in-

⁴³ Zob. A. Brzozowski, W. J. Kocot, E. Skowrońska-Bocian, op. cit., s. 288–289; M. Gutowski, *Bezskuteczność czynności...*, s. 47 i n.; M. Pyziak-Szafnicka, *Ochrona wierzyciela w razie niewypłacalności dłużnika*, Warszawa 1995, s. 167.

⁴⁴ Zob. wyrok SN z dnia 1 października 1998 r., I PKN 366/98, OSNAPiUS 1999, nr 12, poz. 684, w którym stwierdzono, że potrącenie dokonane na podstawie ustnej zgody zatrudnionego należy potraktować jako bezpodstawne (art. 282 § 2 pkt 1 k.p.), w efekcie pracownik mógłby dochodzić nie tylko potrąconej kwoty, ale także odsetek i odszkodowania.

⁴⁵ Zob. wyrok SN z dnia 22 kwietnia 1998 r., I PKN 58/98, OSNAPiUS 1999, nr 8, poz. 280.

⁴⁶ Zob. wyroki SN z dnia: 7 marca 1997 r., I PKN 33/97, OSNAPiUS 1997 nr 22 poz. 431; 17 listopada 1997 r., I PKN 351/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 501; 16 maja 1997 r., I PKN 170/97, OSNAPiUS 1998 nr 8, poz. 239; 9 maja 2006 r., II PK 270/05, OSNP 2007, nr 9–10, poz. 125.

⁴⁷ Zob. uchwała składu 7 sędziów SN z dnia 26 stycznia 1982 r., V PZP 8/81, OSNCP 1982, nr 7, poz. 94.

nych prac, wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń, wykonania badań i pomiarów czynników szkodliwych i uciążliwych w środowisku pracy; zakaz wykonywania pracy lub działalności w miejscach zagrażających życiu i zdrowiu ludzi, ustalenia w określonym terminie okoliczności i przyczyn wypadku, wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń przysługujących pracownikom⁴⁸.

Pracodawca narażony jest ponadto na sankcje przewidziane np. w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (np. odmowa lub cofnięcie przez wojewodę zezwolenia na wykonywanie pracy przez cudzoziemca), w ustawie o zatrudnianiu i rehabilitacji osób niepełnosprawnych (m.in. obowiązek dokonywania wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych), w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych⁴⁹ (dodatkowa opłata w razie nieopłacania składek lub opłacania ich w niższej wysokości, gdy nie nastąpiło przekazanie przez Zakład składki do otwartego funduszu emerytalnego w terminie z powodu nieprzekazania lub przekazania błędnego zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych, zgłoszenia płatnika składek, imiennego raportu miesięcznego, deklaracji rozliczeniowej, dokumentu płatniczego lub zlecenia płatniczego)⁵⁰.

W odniesieniu do innych podmiotów zbiorowego prawa pracy jako przykład sankcji o charakterze szczególnym wskazać należy: zobowiązanie władz związku zawodowego do przeprowadzenia nowych wyborów do organu prowadzącego działalność sprzeczną z ustawą, skreślenie związku zawodowego z rejestru (art. 36 u.z.z.).

⁴⁸ Zob. art. 11 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, tekst jedn. Dz. U. z 2018 r., poz. 623.

⁴⁹ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tekst jedn. Dz. U. z 2017 r., poz. 1068 z późn. zm.; ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, tekst jedn. Dz. U. z 2018 r., poz. 511, z późn. zm.; ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, tekst jedn. Dz. U. z 2017 r., poz. 1778 z późn. zm.

⁵⁰ Zob. I. Sierocka, *Liability and Sanctions Imposed on Insurance Payers in the Polish Social Insurance System*, (w:) *Legal Sanctions: Theoretical and Practical Aspects in Poland and The Czech Republic*, red. M. Popławski, D. Šramková, Brno–Białystok 2008, s. 364 i n.

Rozdział II

Odpowiedzialność materialna pracowników za szkodę wyrządzoną pracodawcy

1. Uwagi wstępne

Wśród zagadnień dotyczących odpowiedzialności pracowniczej, istotne miejsce zajmuje problematyka odpowiedzialności materialnej pracowników za szkodę wyrządzoną pracodawcy. Istotą tej odpowiedzialności jest poniesienie przez pracownika ujemnych skutków majątkowych za wyrządzoną przez niego pracodawcy szkodę.

W okresie międzywojennym, pracodawca w razie wyrządzenia przez pracownika szkody, poprzestawał zazwyczaj na niezwłocznym rozwiązaniu umowy o pracę, co było i tak dotkliwą sankcją dla pracownika, ze względu na nadmiar rąk do pracy. Jeżeli oprócz tego dochodził odszkodowania, to opierał się na art. 239 Kodeksu zobowiązań¹, zgodnie z którym przesłanką odpowiedzialności pracownika było niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków objętych stosunkiem pracy². Po wejściu w życie Kodeksu cywilnego³ (z dniem 1 stycznia 1965 roku), jednak przed uchwaleniem i wejściem w życie kodeksu pracy, to jest do roku 1975, zasady, na jakich pracownik ponosił odpowiedzialność materialną, były sformułowane przede wszystkim w art. 471–486 k.c., z ograniczeniami dotyczącymi odpowiedzialności umownej oraz objęte regulacją zawartą w art. 415–449 k.c., w zakresie odpowiedzialności deliktowej⁴.

¹ Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. Kodeks zobowiązań, Dz. U. nr 82, poz. 588 ze zm.

² L. Dzikiewicz, *Materialna odpowiedzialność pracownika*, Warszawa 1977, s. 15.

³ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn. Dz. U. z 2017 r., poz. 459 z późn. zm.).

⁴ L. Dzikiewicz, op. cit., s. 9.

Przesłanki i zasady odpowiedzialności materialnej za szkodę wyrządzoną pracodawcy, uregulowane są obecnie w sposób wyczerpujący w dziale piątym Kodeksu pracy⁵ zatytułowanym: *Odpowiedzialność materialna pracowników*⁶. Oznacza to, że zbieg podstaw pracowniczej odpowiedzialności materialnej z innymi podstawami roszczeń o charakterze odszkodowawczym, przewidzianymi w Kodeksie cywilnym (np. z czynu niedozwolonego, bezpodstawnego wzbogacenia) jest wyłączony⁷. Regulacja kodeksowa odpowiedzialności materialnej nie jest jednak kompletna, na co zwrócił uwagę Sąd Najwyższy⁸, stwierdzając przy tym, że z mocy art. 300 k.p. w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy należy w tym zakresie stosować odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego.

Przepisy Kodeksu pracy o odpowiedzialności materialnej mają co do zasady zastosowanie do wszystkich pracowników, zatrudnionych zarówno na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę, chyba że przepis szczególny wyłącza w stosunku do niektórych grup pracowników ich stosowanie⁹.

⁵ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, tekst jedn. Dz. U. z 2018 r., poz. 917 z późn. zm.

⁶ Jak zauważył L. Dzikiewicz, ustawodawca nie użył w Kodeksie pracy sformułowania: „odpowiedzialność odszkodowawcza”, gdyż regulacja zawarta w Kodeksie pracy kładzie nacisk na funkcję wychowawczo-prewencyjną odpowiedzialności, a nie kompensacyjną, dominującą w cywilistycznym rozumieniu pojęcia „odpowiedzialność za szkodę”.

⁷ S. Grzybowski, *Rozgraniczenie podstaw prawnych odpowiedzialności majątkowej pracowników*, PiP 1975, nr 7–8.

⁸ Uchwała Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z dnia 29 grudnia 1975 r., V PZP13/75, wytyczne wymiaru sprawiedliwości i praktyki sądowej w przedmiocie materialnej odpowiedzialności pracowników, MP z 1976 r. nr 10, poz. 19 (zwane dalej wytyczne), które jednak nie mają mocy wiążącej dla sądów, jak też wyrok SN z dnia 26 stycznia 2011 r., II PK 159/10, LEX nr 786374.

⁹ Uchwała SN z dnia 5 czerwca 1986 r. III PZP 32/86, OSNCP 1987, nr 2–3, poz. 36. Jako przykład takiego wyłączenia Kodeksu pracy można podać art. 3 ustawy z dnia 20 stycznia 2011 r. o odpowiedzialności majątkowej funkcjonariuszy publicznych za rażące naruszenie prawa (Dz. U. nr 34, poz. 173), którzy ponoszą odpowiedzialność majątkową według tej ustawy wobec Skarbu Państwa lub samorządu, za szkodę wyrządzoną przez nich osobie trzeciej przy wykonywaniu władzy publicznej, do naprawienia której były obowiązane wymienione podmioty odpowiedzialne.

Ustawodawca wyróżnił dwa jej rodzaje: odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy (uregulowaną w rozdziale pierwszym działu piątego) oraz odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi (rozdział drugi działu piątego).

2. Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy na zasadach ogólnych

2.1. Uwagi wstępne

Odpowiedzialność materialna pracownika, uregulowana w rozdziale pierwszym działu piątego Kodeksu pracy, wzorowana jest na konstrukcji odpowiedzialności kontraktowej (*ex contractu*), przewidzianej w art. 471 kc. Podkreślić należy, że przyjęte w stosunku do pracowników, zasady naprawienia szkody są jednak odmienne niż przewiduje to Kodeks cywilny, który zakłada pełną kompensatę szkody przez jej sprawcę, natomiast odpowiedzialność pracowników ma z reguły charakter odpowiedzialności ograniczonej.

Jest to odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną przez pracownika w mieniu, którym posługiwał się, wykonując swoje obowiązki. Przepis art. 114 k.p. stanowi, że pracownik, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swojej winy wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną według zasad określonych w przepisach rozdziału pierwszego działu piątego k.p., przy czym odszkodowanie to powinno się mieścić w granicach rzeczywistej straty poniesionej przez pracodawcę, będącej normalnym następstwem działania lub zaniechania, z którego wynikła szkoda (art. 115 k.p.). Z powołanych przepisów wynika, że warunkiem koniecznym odpowiedzialności majątkowej pracownika jest łączne zaistnienie czterech przesłanek, a są nimi:

- a) niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków pracowniczych,
- b) wina leżąca po stronie pracownika,
- c) wyrządzenie szkody,
- d) normalny związek przyczynowy między niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem obowiązków a powstałą szkodą.

Przy ustalaniu odpowiedzialności pracownika, należy każdorazowo brać pod uwagę wszystkie okoliczności zdarzenia, w szczególności należytą staranność, wiedzę i doświadczenie, jakie powinny być uwzględnione standardowo przy działaniach danego typu. Jeżeli wszystkie działania zostały przez pracownika przeprowadzone poprawnie, to pracownik nie ponosi odpowiedzialności za powstałą szkodę, ponieważ działał w granicach dopuszczalnego ryzyka¹⁰. Wszystkie wymienione powyżej okoliczności, a także wysokość wyrządzonej szkody, nie tylko fakt jej wyrządzenia, powinien wykazać pracodawca (art. 116 k.p.).

2.2. Niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków

Niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków wymienił ustawodawca w art. 114 k.p. jako pierwszą z przesłanek, którą powinien udowodnić pracodawca, występując do pracownika z żądaniem naprawienia szkody, którą wyrządził mu wykonując pracę. **Zakres obowiązków pracowniczych** wynika głównie z treści zawartej umowy o pracę lub innego aktu, na podstawie którego nawiązany został stosunek pracy (uzależnione są od stanowiska, funkcji, rodzaju pracy), umowy o zakażu konkurencji – jeśli strony umowę taką zawarły, jak również z przepisów prawa pracy (w rozumieniu art. 9 k.p.), w szczególności: Kodeksu pracy (np. art. 100 § 2 k.p.) oraz innych ustaw i aktów wykonawczych, układów zbiorowych pracy, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Obowiązki pracownika mogą być określone także w przepisach innych niż prawo pracy dziedzin, wtedy, gdy rodzaj i specyfika wykonywanej przez pracownika pracy wymagają ich stosowania. Sąd Najwyższy wskazał również na zakładowe zwyczaje, które nadawać mogą „konkretny kształt” zakresowi pracowniczych obowiązków¹¹.

Kodeks pracy w art. 100 wskazuje, w **jaki sposób** pracownik powinien wykonywać pracę (§ 1). Przepis ten stanowi: „Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne

¹⁰ Wyrok SA w Szczecinie z dnia 18 lutego 2016 r., III APa 13/15, LEX 2039738.

¹¹ Wyrok SN z dnia 23 października 2003 r., I PK 425/02, OSN 2004, nr 20, poz. 345.

z przepisami prawa lub umową o pracę”¹². Ze względu na rodzaj pracy, zajmowane stanowisko oraz potrzebne do jej wykonywania kwalifikacje zawodowe, judykatura akceptuje wymaganie od pracownika zwiększonej staranności i sumienności. Dotyczy to zwłaszcza osób zatrudnionych na stanowiskach samodzielnych lub kierowniczych¹³.

Trudno jest w sposób obiektywny określić, kiedy pracownik wykonuje pracę **sumiennie** i **starannie** oraz jakie są kryteria oceny spełnienia tych warunków. Przyjąć można, że chodzi tu o uczciwe, solidne, rzetelne wykonywanie pracy¹⁴ z należytą dbałością i dokładnością, skierowaną na osiągnięcie założonego rezultatu (celu)¹⁵. Zdaniem Wiesława Perdeusa¹⁶ sumiennność – jako kategoria subiektywna, mierzona jest jakością i ilością świadczonej pracy, natomiast staranność da się zobiektywizować, ponieważ dla każdego stosunku zobowiązaniowego – także dla stosunku pracy – tworzony jest obiektywny wzorzec, któremu ma odpowiadać postępowanie strony zobowiązanej do świadczenia. W stosunkach pracy uznaje się należytą staranność, tzn. ogólnie wymaganą w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), którą dodatkowo się relatywizuje (np. w zależności od przymiotów osobistych pracownika, pełnionej funkcji, rodzaju wykonywanej pracy).

Stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy jest konsekwencją podstawowej cechy stosunku pracy, jaką jest podporządkowanie pracownika pracodawcy. Istotą podporządkowania jest obowiązek wykonywania przez pracownika pracy określonego rodzaju, na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy w określonym miejscu i czasie (art. 22 § 1 k.p.). W jednym ze swych orzeczeń Sąd Najwyższy postanowił, że warunkiem należytego wykonania obowiązku jest fizyczna i prawna możliwość jego wykonania¹⁷, a więc nie można zarzucić pracownikowi

¹² Obszernie na ten temat Z. Masternak, *Obowiązek pracowniczej staranności*, Warszawa 1977.

¹³ A. Kijowski, (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2005, s. 643 i podane tam orzeczenia SN.

¹⁴ *Mały słownik języka polskiego*, red. S. Skorupka, H. Auderska, Z. Łempicka, Warszawa 1989, s. 788.

¹⁵ Ibidem, s. 774.

¹⁶ W. Perdeus, (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. W. Baran, Warszawa 2014, s. 793–794.

¹⁷ Wyrok SN z dnia 22 października 1975 r., V PRN 4/75, OSNCP 1975, nr 5, poz. 90.

bezprawnego niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązku, jeżeli nie był on zdolny do jego wykonania z różnych, obiektywnie istniejących powodów.

Obowiązki pracownicze ich choćby podstawowy katalog i omówienie – to zagadnienie złożone, które może stanowić samodzielny przedmiot obszernej pracy, dlatego uzasadnione jest pominięcie w tym miejscu szczegółowych rozważań dotyczących zasygnalizowanej problematyki. Mając jednak na uwadze zakres niniejszego opracowania, podkreślić należy, że ustawodawca w art. 114 k.p. wymienił **niewykonanie lub nienależyte wykonanie** obowiązków pracowniczych jako pierwszą z czterech przesłanek, od której zależy odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy. Sytuacja taka zwana jest też **bezprawnością** zachowania pracownika i polega na tym, że pracownik: działa sprzecznie z ciążącym na nim obowiązkiem albo nie wykonuje czynności, które należą do jego obowiązków. W orzecznictwie sądowym przyjmuje się, że do obowiązków pracowniczych zalicza się nie tylko czynności mieszczące się w zakresie obowiązków wynikających z pełnionej funkcji (zajmowanego stanowiska) czy też podejmowane w wyniku polecenia służbowego, ale również wykraczające poza nie, lecz podejmowane w interesie i na rzecz pracodawcy¹⁸. W literaturze przedmiotu przyjęto, że przesłanką odpowiedzialności materialnej jest niewykonanie lub nienależyte wykonanie każdego z obowiązków należących do pracownika, z którego wynika szkoda, a nie tylko obowiązku zaliczanego do podstawowych¹⁹.

Mając na uwadze **działanie lub zaniechanie** pracownika, sprzeczne z ciążącym na nim obowiązkiem i skutek (skutki) będący tego konsekwencją, w sytuacji, gdy pracownik:

- a) jednym zachowaniem (czynem) narusza jednocześnie kilka obowiązków, na skutek czego powstaje jedna szkoda – ponosi odpowiedzialność jeden raz,
- b) wyrządzi kilka szkód na skutek szeregu jednego rodzaju czynów, mających charakter ciągły – ponosi za nie łącznie odpowiedzialność jeden raz,
- c) wyrządzi kilka szkód kilkoma odrębnymi czynami – ponosi odpowiedzialność za każdą z nich oddzielnie.

¹⁸ Wyrok SN z dnia 19 kwietnia 1979 r., IV PR 49/79, niepublikowany.

¹⁹ B. Wagner, (w:) *Kodeks pracy...*, s. 694.

2.3. Wina pracownika

Kolejną przesłanką pracowniczej odpowiedzialności materialnej jest wina pracownika. Do pojęcia tego (nie definiując go) odwołuje się także ustawodawca w Kodeksach cywilnym i karnym. Powszechnie przyjmuje się, że jest to stosunek psychiczny sprawcy do wyrządzonego czynu. Wina ma więc w tym rozumieniu charakter subiektywny. Jest ujemną oceną podmiotowej strony zachowania, sprzecznego z porządkiem prawnym (bezprawnego)²⁰.

W stosunkach cywilnoprawnych (a takim jest w swej istocie też stosunek pracy), winę pojmuje się jako brak należytej staranności (art. 472 k.c.). Zdaniem W. Sanetry takie pojęcie winy oznacza odesłanie do ocen abstrakcyjnych, nieuwzględniających wątków personalnych, co w powiązaniu z funkcją kompensacyjną odpowiedzialności cywilnej, czyni odpowiedzialność opartą na tej konstrukcji winy **cywilistycznej** bardziej surową, osłabiając prewencyjno-wychowawczą funkcję odpowiedzialności materialnej pracowników²¹. Autor, poddając zastrzeżeniu słuszność stanowiska wyrażonego przez J. Jończyka, że w zakresie odpowiedzialności odszkodowawczej pracowników funkcja kompensacyjna musi ustąpić pierwszeństwa funkcji prewencyjno-wychowawczej²², stwierdził, że nie ulega wątpliwości, iż na gruncie odpowiedzialności materialnej pracownika funkcja kompensacyjna uległa bardzo istotnemu ograniczeniu.

W teorii prawa cywilnego wyróżnia się dwa rodzaje winy: **nieumyślną** (czyli niedbalstwo), z którą mamy do czynienia wtedy, gdy sprawca przewidywał skutki swego zachowania, licząc na to, że ich uniknie lub ich nawet nie przewidywał, aczkolwiek mógł i powinien) i **umyślną**, gdy sprawca szkody podjął działania w celu wyrządzenia szkody lub działanie było ukierunkowane na inny cel, ale sprawca godził się na wyrządzenie szkody **przy okazji**, zmierzając do osiągnięcia tego celu. Wina umyślna w rozumieniu art. 122 k.p. zachodzi zarówno wówczas, gdy pracownik objął następstwa swojego czynu zamiarem bez-

²⁰ L. Florek, *Prawo pracy*, Warszawa 2016, s. 217.

²¹ W. Sanetra, *Wina w odpowiedzialności pracowniczej*, Wrocław 1975, s. 100.

²² J. Jończyk, *Ograniczona odpowiedzialność odszkodowawcza pracownika*, St.Praw. 1967, nr 16, s. 48–49.

pośrednim, jak i ewentualnym, Sąd Najwyższy zwraca przy tym wyrażnie uwagę w wytycznych wymiaru sprawiedliwości z dnia 29 grudnia 1975 roku na to, że „nie chodzi tu o umyślne działanie, które w konsekwencji doprowadziło do szkody, ale o takie umyślne działanie, którego skutek nie jest objęty działaniem sprawcy”. Sama umyślność działania ma jedynie znaczenie dla oceny stosunku pracownika do jego obowiązków, nie stanowi natomiast winy w omawianym ujęciu. Szczególnym przypadkiem winy umyślnej, wyłączającej reguły ograniczonej odpowiedzialności materialnej, jest zagarnięcie mienia²³.

Doniosły, z punktu widzenia skutków praktycznych, podział winy przebiega nie między winą umyślną i nieumyślną, ale między winą umyślną i rażącym niedbalstwem z jednej strony a pozostałymi, lżejszymi przypadkami niedbalstwa – z drugiej²⁴.

W prawie pracy winę pracownika pojmuje się dość powszechnie tak, jak w prawie karnym²⁵, gdyż Kodeks pracy nie określa, na czym polega umyślność i nieumyślność zachowania pracownika powodującego szkodę. Zdaniem B. Wagner²⁶ w zakresie odpowiedzialności pracownika za szkodę wyrządzoną niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem obowiązków bardziej przydatna jest karnistyczna konstrukcja winy. Kodeks karny²⁷ wyróżnia także jej dwie postacie: umyślności (wola sprawcy popełnienia czynu niedozwolonego oraz wywołania jego skutków, (art. 9 § 1 k.k.) i nieumyślności (lekkomyślność lub niedbalstwo), gdy sprawca nie mając zamiaru popełnienia czynu zabronionego, popełnia go jednak na skutek niezachowania ostrożności wymaganej w danych okolicznościach, mimo że możliwość popełnienia czynu przewidywał lub mógł przewidzieć (art. 9 § 2 k.k.).

W myśl przepisów Kodeksu pracy, pracownik ponosi materialną odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną zakładowi pracy wyłącznie **na zasadzie winy**. Prawu pracy nie jest znana odpowiedzialność na zasadzie

²³ Cz. Jackowiak, (w:) W. Jaśkiewicz, Cz. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa 1985, s. 286.

²⁴ Ibidem, s. 131.

²⁵ Tak np. Uchwała SN dnia 29 grudnia 1975 r., V PZP 13/75, OSNC 1976 Nr 2, poz. 19 oraz L. Florek, T. Zieliński, op. cit., s. 215.

²⁶ B. Wagner, op. cit., s. 698.

²⁷ Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny, tekst jedn. Dz. U. 2016, poz. 1137 ze zm.

ryzyka lub słuszności²⁸. Od rodzaju winy i jej stopnia zależy zakres tej odpowiedzialności. W sytuacji, gdy pracodawca nie jest w stanie wykazać winy leżącej po stronie pracownika, wtedy pracownik nie ponosi odpowiedzialności materialnej za szkodę, którą mu wyrządził.

Ustawodawca, w przepisach Kodeksu pracy wychodzi z założenia, że pracownik powinien naprawić szkodę wyrządzoną pracodawcy zawsze, niezależnie od tego, z jakiej winy – umyślnej czy nieumyślnej – została ona wyrządzona. Nie ponosi on jednak odpowiedzialności majątkowej, jeżeli szkoda wynikła w związku z działaniem w granicach dopuszczalnego ryzyka²⁹, jak również w takim zakresie, w jakim pracodawca lub inna osoba przyczyniły się do powstania szkody lub zwiększenia (art. 117 § 1 k.p.). Pracownik jest odpowiedzialny za naprawienie szkody wyrządzonej tylko ze swojej winy, a więc w razie wyrządzenia szkody przez kilku pracowników, każdy z nich odpowiada za część szkody, stosownie do przyczynienia się do niej i stopnia winy, a gdyby ustalenie takie nie było możliwe, sprawcy szkody odpowiadają w częściach równych (art. 118 k.p.).

Z uwagi na brak w Kodeksie pracy definicji dopuszczalnego ryzyka³⁰, w literaturze przedmiotu wyrażony został pogląd, że na gruncie odpowiedzialności pracowniczej trzeba je interpretować z uwzględnieniem rozwiązań dotyczących tej instytucji w prawie karnym³¹. Sąd Najwyższy (teza IV **wytycznych**) stwierdził, że jeżeli w trakcie postępowania dowodowego przed sądem okaże się, że część szkody nie obciąża pracownika, sąd może wezwać do udziału w sprawie kierownika lub innego pracow-

²⁸ L. Florek, T. Zieliński, op. cit., s. 215.

²⁹ Działaniem ryzykownym jest zachowanie o niepewnych skutkach, przy którym prawdopodobieństwo przysporzenia pracodawcy korzyści jest wyższe od prawdopodobieństwa powstania szkody. Należy to odróżnić od pojęcia „ryzyko związane z działalnością pracodawcy”, którego pracownik nie ponosi (art. 117 § 2 k.p.), L. Florek, op. cit., s. 217.

³⁰ Obszerne, wnikliwe i kompleksowe wywody, dotyczące instytucji ryzyka pracodawcy zawarł Ł. Pisarczyk: *Ryzyko pracodawcy*, Warszawa 2008 (w szczególności w rozdziale 5 *Ryzyko szkody*, s. 289 i n.). Zdaniem Autora przy ocenie bezprawności, istotny jest również sposób ukształtowania okoliczności wyłączających bezprawność zachowania pracownika, do których zaliczyć można przewidziane w przepisach Kodeksu cywilnego kontratypy obrony koniecznej i stanu wyższej konieczności, które znajdują zastosowanie do odpowiedzialności pracowniczej, pomimo że stanowią element konstrukcji odpowiedzialności deliktowej (s. 292).

³¹ W. Sanetra, *Ryzyko osobowe zakładu pracy*, Warszawa 1971, s. 36.

nika odpowiedzialnego za przyczynienie się zakładu pracy do powstania lub zwiększenia szkody, mając jednak na uwadze, że nie ponoszą oni ryzyka związanego z działalnością zakładu.

2.4. Związek przyczynowy

Warunkiem koniecznym poniesienia odpowiedzialności materialnej przez pracownika jest wykazanie przez poszkodowanego pracodawcę **związku przyczynowego** pomiędzy zawinionym przez pracownika naruszeniem obowiązków a powstałą szkodą. Ustawodawca określił ten związek jako adekwatny, co oznacza, że pracownik ponosi odpowiedzialność majątkową tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania (art. 115 k.p.), a nie za następstwa przypadkowe. **Normalność** jako kryterium adekwatności zachodzi wówczas, gdy pewne zjawisko w danym układzie stosunków i warunków występuje według doświadczenia życiowego jako typowe. O owej normalności następstw decydują okoliczności obiektywne i zasady nauki³². Adekwatny związek przyczynowy między zachowaniem pracownika a powstałą w wyniku tego zachowania szkodą zachodzi wtedy, gdy zdarzenie w ogóle zdolne jest wywołać szkodę i w zwyczajowym biegu rzeczy z reguły ją wywołuje³³. Następstwa normalne, typowe dla danego zachowania przezorny i rozsądny pracownik powinien przewidzieć jak skutek swojego działania lub bezczynności. Ocena, czy następstwo zachowania ma normalny charakter musi uwzględniać całokształt okoliczności sprawy oraz wynikać z doświadczenia życiowego i zasad techniki.

Jak słusznie zauważył W. Patulski³⁴, brak wykazania adekwatnego związku pomiędzy bezprawnym zachowaniem pracownika a powstałą szkodą wyklucza odpowiedzialność odszkodowawczą pracownika. W praktyce ma to duże znaczenie, gdyż w sytuacji powstania szkody na skutek zbiegu wielu następstw, zarówno normalnych, jak też przypadkowych, pracownik może odpowiadać jedynie tylko za tę część szkody, która jest następstwem zawinonego przez niego niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków. Nie można odpowiedzialnością odszko-

³² Wyrok SN z dnia 2 czerwca 1956 r., III CR 515/56, OSN 1957, nr 1, poz. 24.

³³ B. Wagner, op. cit., s. 699.

³⁴ W. Patulski, *Pracownicza odpowiedzialność odszkodowawcza*, Warszawa 2006, s. 29.

dowawczą w pełnym zakresie obciążyć pracownika, jeżeli pracodawca lub osoba trzecia – choćby nie było to przez nich zawinione – przyczyniły się do powstania i zwiększenia rozmiaru szkody. Częstokroć trudno jest określić, w jakim zakresie szkoda jest wynikiem normalnych następstw, a w jakim przypadkowych, szczególnie wtedy, gdy niewykonanie lub nienależyte wykonanie przez pracownika obowiązków powodujące szkodę związane jest z nowatorskimi metodami szczególnie skomplikowanej pracy, gdy o końcowym jej efekcie decyduje wielu pracowników, a ponadto w grę może wchodzić ryzyko pracodawcy.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 30 sierpnia 1984 r.³⁵ orzekł, że jeżeli między zachowaniem pracownika a powstałą szkodą brak jest adekwatnego związku przyczynowego, a szkoda jest następstwem naruszenia powszechnie obowiązujących nakazów i zakazów, pracownik ponosi odpowiedzialność deliktową na podstawie Kodeksu cywilnego.

2.5. Szkada pracodawcy

Szkoda majątkowa polega na zmniejszeniu majątku, które następuje wbrew woli osoby do niego uprawnionej, a więc w omawianym przypadku – pracodawcy³⁶. Polegać ono może na utracie składników jego mienia, ich zniszczeniu lub zmniejszeniu wartości. Pojęcie tak zdefiniowanej szkody można poszerzyć o niemożność uzyskania korzyści, którą pracodawca mógłby uzyskać, gdyby w jego mieniu pracownik nie spowodował uszczerbku³⁷. Według prawa pracy świadczenie zwane odszkodowaniem nie wyrównuje bardzo często całej szkody, jaką pracodawca ponosi z winy (nieumyślnej) pracownika (art. 119 k.p.). Do naprawienia szkody w pełnej wysokości pracownik jest obowiązany tylko wtedy, gdy umyślnie wyrządził pracodawcy szkodę (art. 122 k.p.)³⁸. Kodeks pracy dopuszcza tylko jeden sposób naprawienia szkody – odszkodowanie w formie pieniężnej. Pracodawca ustalając jego wysokość powinien wziąć pod uwagę: wysokość szkody, rodzaj i stopień winy pracownika, a w razie szkody spowodowanej nieumyślnie, także kwotę otrzymywanego przez

³⁵ II CR 279/84, OSP 1985, nr 7–8, poz. 136 z glosą M. Piekarskiego.

³⁶ W. Patulski, op. cit., s. 32–33.

³⁷ Ibidem, s. 30.

³⁸ L. Florek, op. cit., s. 219–220.

pracownika wynagrodzenia i inne okoliczności, które mogą wpływać na wysokość żadanego od pracownika odszkodowania.

Odszkodowanie za szkodę wyrządzoną pracodawcy zależy – jak wspomniano – od rodzaju winy (umyślna lub nieumyślna), którą można przypisać pracownikowi – sprawcy szkody. Na gruncie prawa pracy zakres odpowiedzialności odszkodowawczej podlega z mocy prawa ograniczeniu wtedy, gdy pracownik spowodował szkodę nieumyślnie. Jak stanowi art. 119 k.p., odszkodowanie ustala się w wysokości wyrządzonej szkody, jednak nie może ono przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody. W sytuacji, gdy pracownik umyślnie wyrządził szkodę, jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości (art. 122 k.p.).

2.5.1. Zasady ustalania odszkodowania za szkodę wyrządzoną nieumyślnie

O odszkodowaniu można mówić wtedy, gdy w majątku pracodawcy powstała szkoda. Odszkodowanie ma na celu wyrównanie uszczerbku majątkowego, jaki poniósł pracodawca w związku z zawinionym przez pracownika niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Przy ustalaniu odpowiedzialności pracownika należy każdorazowo brać pod uwagę okoliczności zdarzenia, w szczególności należytą staranność, wiedzę i doświadczenie, jakie powinny być uwzględnione standardowo przy działaniach danego typu. Jeżeli wszystkie działania zostały przeprowadzone poprawnie, to pracownik nie ponosi odpowiedzialności, ponieważ działał w granicach dopuszczalnego ryzyka. W sprawach o ustalenie odpowiedzialności to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia powstania szkody, jej wysokości, winy pracownika oraz normalnego związku przyczynowego pomiędzy powstaniem szkody a działaniem lub zaniechaniem pracownika³⁹.

Wykazanie przez pracodawcę poniesionej szkody jest bezwzględnie konieczne do wytoczenia powództwa z art. 114 k.p.⁴⁰ W Kodeksie pracy przyjęta jest zasada, że naprawienie szkody polega na zapłacie przez pracownika pracodawcy kwoty, stanowiącej jej ekwiwalent. Przepisy te nie

³⁹ Wyrok SA w Szczecinie z dnia 18 lutego 2016 r., III APa 13/15, LEX nr 2039738.

⁴⁰ Wyrok SN z dnia 27 lipca 2011 r., II PK 22/11, MPPr. 2012 nr 1, s. 34–35.

przewidują innego sposobu zadośćuczynienia pracodawcy (np. przywrócenia stanu poprzedniego) i nie znajduje tu zastosowania art. 363 § 1 k.c. Odrębną kwestią jest możliwość zawarcia przez strony stosunku pracy ugody, w której określą one sposób i zakres naprawienia szkody, mając jednak na uwadze ograniczenia wynikające z art. 119 k.p.

Ograniczona odpowiedzialność pracownicza, o której stanowi art. 119 k.p., ma miejsce wtedy, gdy pracownik wyrządził szkodę w sposób **nieumyślny** w trakcie czynności podejmowanych w interesie pracodawcy, jak również mających na celu interes pracownika, ale pozostających w bezpośrednim związku ze świadczeniem pracy⁴¹. Z reguły ten rodzaj odpowiedzialności nie ma zastosowania w razie wyrządzenia szkody w mieniu powierzonym pracownikowi z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się⁴².

Ograniczony charakter tej odpowiedzialności przejawia się w dwojaki sposób:

- a) odszkodowanie ustala się w granicach rzeczywistej straty poniesionej przez pracodawcę;
- b) ustalone tak odszkodowanie nie może przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody.

Ad a) W razie nieumyślnego wyrządzenia szkody, już na etapie wyliczenia odszkodowania, ustala się je z korzyścią dla pracownika, czyli **w granicach wyrządzonej szkody**, inaczej – w granicach szkody rzeczywistej czy rzeczywistej straty. Zdaniem Sądu Najwyższego, jest to efektywny uszczerbek w mieniu, które należało do pracodawcy przed wyrządzeniem szkody⁴³. Oznacza to, że wysokość odszkodowania w takim przypadku ustala się według cen utraconych lub zniszczonych składników majątku pracodawcy z daty ustalania odszkodowania⁴⁴, chyba, że szczególne okoliczności wymagają przyjęcia za podstawę odszkodowania cen istniejących w innej chwili – np. w dniu wyrządzenia szkody (art. 363 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Brak jest w tej sy-

⁴¹ Wyrok SN z dnia 16 stycznia 1978 r., IV PRN 14/77, OSP 1979, nr 2, poz. 21.

⁴² Wyrok SN z dnia 9 listopada 1997 r., IV PR 213/77, LEX nr 14436.

⁴³ Wyrok SN z dnia 11 kwietnia 1975 r., I PR 291/74, OSN 1975 nr 1, poz. 15, LEX nr 12341.

⁴⁴ Wyrok SN z dnia 24 lutego 1989 r., III PRN 1/89, OSPiKA 1989, nr 7, poz. 279.

tuacji podstaw prawnych uzasadniających **doliczenie** do tak ustalonej kwoty przyszłych korzyści, których pracodawca nie uzyskał⁴⁵ z tej przyczyny, że pracownik wyrządzając szkodę w jego majątku pozbawił go takiej możliwości. Jako przykład przytoczyć też można wyrok SN z dnia 31 sierpnia 1979 roku, w którym sąd ten stwierdził, że w przypadku ustalania odszkodowania za szkodę polegającą na uszkodzeniu produktów wytwarzanych i sprzedawanych przez pracodawcę, jego wysokość ustala się według cen hurtowych, ponieważ cena detaliczna zawiera już doliczony zysk, a więc wykracza poza rzeczywistą stratę poszkodowanego⁴⁶.

Warto też zwrócić uwagę na interesujące orzeczenie Sądu Najwyższego, z którego wynika, że wydatek poniesiony przez pracodawcę w celu wykrycia i usunięcia błędów popełnionych przez pracownicę przy prowadzeniu księgowości stanowi szkodę pracodawcy⁴⁷. W ocenie tegoż sądu, nierzetelne prowadzenie księgowości stanowi niewątpliwie naruszenie obowiązków pracownicy zatrudnionej jako główna księgowa i nie sposób twierdzić, że nierzetelne prowadzenie księgowości nastąpiło bez jej winy, chociażby w postaci niedbalstwa. Jeżeli pracodawca udowodnił poniesienie kosztów związanych z wykryciem i usunięciem popełnionych przez nią błędów, to koszty te – racjonalnie i obiektywnie potrzebne – stanowią jego szkodę. Szkoda to rzeczywista strata w rozumieniu art. 115 k.p., która pozostaje w normalnym związku przyczynowym z zachowaniem sprawcy szkody, z nienależytym wykonywaniem obowiązków. Gdyby pracownica prowadziła księgowość pracodawcy właściwie, nie zaśłaby potrzeba dokonania sprawdzenia ksiąg i dokumentów oraz usuwania stwierdzonych tam błędów.

Ad b) Drugim ograniczeniem w zakresie odpowiedzialności materialnej pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy z winy nieumyślnej, jest określenie w art. 119 k.p. **maksymalnego odszkodowania**, które nie może przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody. Ograniczenie odszkodowania następuje z mocy prawa, a nie jest kwestią uznania (dobrej woli) pracodawcy. Zgodnie z uchwałą podjętą przez Sąd Najwyższy (w skła-

⁴⁵ Uchwała SN z dnia 13 czerwca 1975 r., IV PZP 7/75, OSNC 1976, nr 3, poz. 42.

⁴⁶ Wyrok SN z dnia 31 sierpnia 1979 r., IV PR 229/79, OSNCP 1980, nr 2, poz. 34.

⁴⁷ Wyrok SN z dnia 4 maja 2013 r., I PK 5/13, LEX 1448690.

dzie siedmiu sędziów)⁴⁸, wynagrodzenie, o którym mowa w tym przepisie, ustala się na podstawie zarobków pracownika z daty wyrządzenia szkody, według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy⁴⁹. Aktualnie zasady ustalania odszkodowań określone są w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 maja 1996 roku w sprawie ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy. Jak stanowi § 3 tegoż rozporządzenia, kwotę wynagrodzenia do celów ustalenia wysokości odszkodowania za szkodę wyrządzoną pracodawcy przez pracownika (art. 119 k.p.), oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop, bez uwzględnienia zmian w warunkach wynagradzania lub wysokości składników wynagrodzenia wprowadzonych po dniu wyrządzenia szkody. Z przepisów tych wynika wniosek, że jeśli w dniu wyrządzenia szkody pracownik zatrudniony był jednocześnie u kilku pracodawców, dla potrzeb ustalenia odszkodowania za szkodę wyrządzoną jednemu z nich, bierze się pod uwagę tylko wynagrodzenie uzyskiwane przez pracownika w poszkodowanym zakładzie w dniu wyrządzenia szkody. Sąd Najwyższy stwierdził, że jeżeli ten sam pracownik wyrządził pracodawcy odrębnymi czynami kilka szkód, odpowiada za każdą z nich oddzielnie⁵⁰.

Odszkodowanie określone z mocy art. 119 k.p. w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika może być obniżone na podstawie ugody – art. 121 k.p. (teza VII **wytocznych**). Może ona nastąpić na podstawie zgodnego oświadczenia woli stron albo orzeczenia Sądu Pracy. Zawierając ugodę uwzględnić należy wszystkie okoliczności sprawy, a w szczególności stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do obowiązków pracowniczych.

Powszechnie przyjmuje się, że pracodawca nie ma obowiązku dochodzenia od pracownika odszkodowania za wyrządzoną mu szkodę ani egzekwowania go w przypadku posiadania tytułu wykonawczego. Musi mieć jednak na uwadze, że decyzja o rezygnacji z odszkodowania podjęta

⁴⁸ Uchwała siedmiu sędziów SN z dnia 27 czerwca 1975 r., V PZP 4/75, OSNCP 1976, nr 1, poz. 2.

⁴⁹ Dz. U. nr 62, poz. 289 ze zm.

⁵⁰ Teza VI wytocznych wymiaru sprawiedliwości.

przez pracodawcę lub inną osobę do tego uprawnioną musi być uzasadniona gospodarczo i społecznie. W przeciwnym razie grozić jej może odpowiedzialność (różnego rodzaju, także materialna), za podjęcie błędnej decyzji⁵¹.

2.5.2. Zasady ustalania odszkodowania za szkodę wyrządzoną umyślnie

Umyślność związana jest z elementem woli sprawcy zarówno co do samego popełnienia czynu, jak i jego skutków. Umyślne wyrządzenie szkody w rozumieniu art. 122 k.p. zachodzi wówczas, gdy pracownik objął następstwa swego czynu zamiarem bezpośrednim (chciał wyrządzić szkodę) lub ewentualnym (przewidywał możliwość wyrządzenia szkody i godził się na to)⁵². Jeżeli pracownik umyślnie wyrządził szkodę, jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości (art. 122 k.p.). Ustawodawca nie sprecyzował, co należy rozumieć pod tym pojęciem. Istotne znaczenie dla wyjaśnienia pojęcia naprawienie szkody w **pełnej wysokości** ma zarówno dorobek doktryny oraz bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące pracowniczej odpowiedzialności materialnej.

Na gruncie prawa pracy przyjmuje się, że przez **odpowiedzialność w pełnej wysokości** rozumie się odpowiedzialność w granicach rzeczywistej straty i utraconych korzyści⁵³. Wobec tego, najogólniej można stwierdzić, że obowiązek odszkodowawczy obejmuje w takiej sytuacji zarówno *damnum emergens* (szkodę rzeczywistą, obliczoną według ceny zaopatrzeniowej⁵⁴) oraz *lucrum cessans* (utracone korzyści – już uzyskane lub spodziewane w przyszłości) i nie jest z mocy prawa ograniczony do kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Zdaniem K. Jaśkowskiego odpowiedzialność pracownika za utracone korzyści istnieje wtedy, gdy ich osiągnięcie jest wysoce prawdopodobne⁵⁵.

Przepisy Kodeksu pracy, nie przewidują możliwości zastosowania ulg w stosunku do pracownika, który umyślnie wyrządził szkodę.

⁵¹ K. Jaśkowski, op. cit., s. 512.

⁵² Teza VIII wytycznych wymiaru sprawiedliwości.

⁵³ Teza III wytycznych wymiaru sprawiedliwości.

⁵⁴ Wyrok SN z dnia 11 kwietnia 1975 r., I PR 291/74, OSNCP 1976, nr 1, poz. 15, teza III.

⁵⁵ K. Jaśkowski, (w:) *Kodeks pracy*, t. I, *Komentarz LEX*, red. K. Jaśkowski, Warszawa 2014, s. 519.

Istotne jest jednak, że pracodawca powinien udowodnić pracownikowi nie tylko, że szkoda wyrządzona została przez niego na skutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków, ale też, że nastąpiło to z **winy umyślnej**, co oznacza, że pracownik możliwość wyrządzenia takiej szkody przewidywał i na to się zgodził⁵⁶. W takiej sytuacji odpowiedzialność pracownika za szkodę kształtuje się na zasadach typowych dla odpowiedzialności deliktowej, przewidzianej w Kodeksie cywilnym (art. 415 k.c. i n. w zw. z art. 300 k.p.). Wyłącza to możliwość ustalenia odszkodowania na zasadach wyrażonych w art. 119 k.p. (w granicach rzeczywistej straty pracodawcy) oraz jego ograniczenia, z mocy prawa, do trzymiesięcznego wynagrodzenia sprawcy szkody, jak też zastosowanie ugody w kwestii obniżenia ustalonego odszkodowania.

Kodeks pracy zawiera ogólną formułę, że w razie wyrządzenia szkody przez kilku pracowników, każdy z nich odpowiada za część szkody, stosownie do przyczynienia się do niej i stopnia winy, a gdyby ustalenie takie nie było możliwe, sprawcy szkody odpowiadają w częściach równych (art. 118 k.p.). Taka zasada obejmuje sytuacje, gdy pracownicy ci wyrządzili szkodę z winy nieumyślnej. Brak jest natomiast w Kodeksie pracy regulacji dotyczącej zasad naprawienia szkody przez kilku pracowników, których zachowanie z winy umyślnej spowodowało pracodawcy szkodę. Sąd Najwyższy, ustosunkowując się do takiego stanu orzekł (teza IX **wytocznych**), że jeżeli szkodę w sposób określony w art. 122 k.p. spowodowało kilku pracowników lub pracownik wraz z inną osobą – odpowiedzialność ich jest solidarna. Oznacza to, że każdy ze sprawców odpowiada za całą szkodę, bez względu na stopień swej winy oraz swego przyczynienia się do szkody. Okoliczności te będą miały natomiast znaczenie dla powstania i wysokości roszczenia regresowego między współsprawcami szkody (art. 441 § 2 k.c.).

W praktyce zdarzyć się może, że za wspólnie wyrządzoną szkodę jeden ze sprawców (działający z winy umyślnej) ponosi odpowiedzialność w pełnej wysokości, a drugi pracownik w ramach winy nieumyślnej w ograniczonym zakresie (art. 119 k.p.), to naprawienie szkody przez któregośkolwiek z nich, zwalnia wobec zakładu pracy pozostałych dłużników (w całości lub w części – w zakresie zapłaconego przez niego odszkodowania).

⁵⁶ Wyrok SN z dnia 12 czerwca 1980 r., IV PR 191/80, LEX nr 14531.

2.6. Odpowiedzialność regresowa za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej

Regres w rozumieniu prawa cywilnego jest określany jako prawo dochodzenia zwrotu sum wyłożonych przez inną osobę jako roszczenie jednej osoby – przeciwko drugiej, które obejmuje żądanie zwrotu dokonanej zapłaty lub odszkodowania za poniesione straty⁵⁷. Cechą kwalifikującą takie roszczenie jako regresowe jest to, że powstaje ono nie w momencie wyrządzenia szkody, lecz w momencie jej wyrównania. Roszczenie regresowe (zwrotne) przysługuje tylko temu, kto szkodę naprawił i tylko w takim zakresie, w jakim ją naprawił⁵⁸.

Ustawodawca w art. 120 k.p. ustanowił zasadę, zgodnie z którą do naprawienia szkody wyrządzonej osobie trzeciej przez pracownika przy wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych jest obowiązany wyłącznie pracodawca, a wobec pracodawcy, który naprawił szkodę wyrządzoną osobie trzeciej, pracownik ponosi odpowiedzialność przewidzianą w przepisach rozdziału pierwszego działu piątego Kodeksu pracy (czyli na zasadach ogólnych, za szkodę wyrządzoną pracodawcy).

Szkody regresowe mają inny charakter od szkód wyrządzonych bezpośrednio pracodawcy. Początkowo poszkodowanym jest w nich inny podmiot niż zakład pracy – osoba trzecia (osoba fizyczna, która nie jest sprawcą szkody ani pracodawca, także inny pracownik tego samego pracodawcy co sprawca szkody, osoba prawna lub jednostka nieposiadająca osobowości prawnej). Osoba ta do czasu wyrządzenia szkody może lecz nie musi pozostawać w stosunku prawnym z pracodawcą. Z reguły do momentu wyrządzenia szkody nie istnieje pomiędzy nim a pracownikiem – sprawcą szkody żaden stosunek prawny. Dopiero fakt wyrządzenia szkody rodzi określone relacje między tymi trzema podmiotami, które wynikają:

- a) z wyrządzenia szkody osobie trzeciej przez pracownika,
- b) obowiązku naprawienia tej szkody przez pracodawcę pracownika, który wyrządził szkodę,

⁵⁷ G. Bieniek, *Roszczenia regresowe zakładu pracy wobec pracownika*, Warszawa 1978, s. 6.

⁵⁸ *Ibidem*, s. 11 i n.

- c) prawa pracodawcy, który szkodę naprawił, do żądania od pracownika – sprawcy szkody, zwrotu kwoty wypłaconej osobie trzeciej z tytułu wyrównania poniesionej szkody.

Do cech wyróżniających w prawie pracy szkody typu regresowego od innych szkód, zalicza się naprawienie przez pracodawcę szkody osobie trzeciej oraz uprawnienie pracodawcy do żądania od pracownika, który nienależycie wykonał swoje obowiązki – co z kolei stało się przyczyną poniesionej przez zakład pracy szkody – zwrotu całości lub części wypłaconej osobie trzeciej należności⁵⁹.

Podstawową funkcją regulacji zawartej w art. 120 k.p. zdaniem Barbary Wagner, jest ochrona pracownika przed niekorzystnymi konsekwencjami wykonywania pracy na rachunek pracodawcy i pod jego kierownictwem. Skoro beneficjentem rezultatów zatrudnienia pracowników jest pracodawca, to uzasadnione jest, by partycypował on nie tylko w sukcesach, lecz także w niepowodzeniach zawodowych pracownika. Przepis ten poprzez urealnienie kompensaty doznanej szkody, chroni też osoby poszkodowane, gdyż bardzo często pokrycie szkody przez pracownika nie byłoby możliwe z przyczyn obiektywnych (duży rozmiar szkody, ograniczone środki finansowe sprawcy szkody)⁶⁰.

Zasada wyłącznej odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej przez pracownika nie ma charakteru bezwzględnego. Sąd Najwyższy dopuszcza również bezpośrednią odpowiedzialność pracownika wtedy, jeżeli z przyczyn faktycznych poszkodowany nie może dochodzić naprawienia szkody od pracodawcy. Sytuacja taka może mieć miejsce wówczas, gdy pracownik z winy nieumyślnej wyrządził szkodę osobie trzeciej czynem niedozwolonym podczas wykonywania obowiązków pracowniczych, a jego pracodawca nie jest w stanie szkody tej naprawić z powodu upadłości⁶¹. Bezpośrednia odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej ma miejsce również wtedy, gdy pracownik spowodował tę szkodę **przy okazji** świadczenia pracy, a nie **przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych**,

⁵⁹ M. Rafacz-Krzyżanowska, *Odpowiedzialność majątkowa pracownika wobec zakładu pracy*, Warszawa 1969, s. 111.

⁶⁰ B. Wagner, op. cit., s. 714.

⁶¹ Wyrok SN z dnia 11 kwietnia 2008 r., II CSK 618/07, OSNCP-ZN 2009, nr 2, poz. 41.

jak stanowi art. 120 k.p. W tym przypadku pracownik ponosi bezpośrednią odpowiedzialność wobec osoby trzeciej za spowodowaną szkodę, na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego⁶². Sprawca takiej szkody nie występuje wtedy w roli pracownika i nie działa w zamiarze osiągnięcia celów objętych zakresem działalności pracodawcy.

Zaspokojenie roszczenia odszkodowawczego osoby trzeciej przez pracodawcę pracownika, który szkodę wyrządził (wobec czego sam stał się poszkodowanym), daje pracodawcy możliwość żądania od tego pracownika naprawienia swojej szkody. Warunkiem poniesienia odpowiedzialności materialnej jest bezprawne działanie lub zaniechanie pracownika, szkoda i normalny (adekwatny) związek przyczynowy pomiędzy bezprawnym działaniem lub zaniechaniem a zaistniałą szkodą wobec osoby trzeciej za spowodowaną szkodę. Brak jakiegokolwiek z tych przesłanek, wyłącza odpowiedzialność odszkodowawczą na podstawie analizowanych przepisów, a poszkodowany otrzyma odszkodowanie z majątku pracodawcy.

Jeśli pracownik wyrządził szkodę nieumyślnie, ponosi odpowiedzialność materialną na podstawie art. 119 k.p., natomiast w przypadku szkody umyślnej – art. 122 k.p. prawo pracodawcy do regresu powstaje z chwilą naprawienia szkody poszkodowanemu przez pracodawcę⁶³.

Regres nie będzie mógł mieć miejsca wtedy, gdy szkoda powstała w związku z działaniem pracownika mieszczącym się w granicach dopuszczalnego ryzyka, jak również w takim zakresie, w jakim do jej powstania lub zwiększenia rozmiarów przyczyniły się inne podmioty.

2.7. Odpowiedzialność za szkody wyrządzone przez pracownika tymczasowego

Zgodnie z art. 19 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych⁶⁴, agencja pracy tymczasowej jest obowiązana do naprawienia szkody wyrządzonej pracodawcy użytkownikowi przez pracownika tym-

⁶² Wyrok 7 sędziów SN z dnia 19 czerwca 1976 r., IIICZP 5/76, OSNCP 1976, nr 4, poz. 70, tak też L. Florek, op. cit., s. 226.

⁶³ Uchwała SN z dnia 11 października 1977 r., IV PZP 5/77, OSNC 1978, nr 4, poz. 66.

⁶⁴ Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, tekst jedn. Dz.U. 2018, poz. 594.

czasowego przy wykonywaniu pracy tymczasowej. Odszkodowanie to ustala się na zasadach i w granicach określonych zgodnie z przepisami Kodeksu pracy o odpowiedzialności materialnej pracowników. Agencja pracy tymczasowej ma prawo dochodzenia od pracownika tymczasowego zwrotu równowartości odszkodowania, które wypłaciła pracodawcy użytkownikowi.

Zasada wyrażona w art. 19 u.z.p.t. jest konsekwencją tego, że pracownik tymczasowy nie jest pracownikiem pracodawcy użytkownika, a więc nie odpowiada przed pracodawcą użytkownikiem za szkody wyrządzone w związku z wykonywaną pracą tymczasową. Podmiotem zobowiązanym do naprawienia szkody jest więc agencja pracy tymczasowej, zatrudniająca pracownika tymczasowego, jednakże na zasadach określonych w art. 114 i n. k.p.⁶⁵ Innymi słowy, pracodawca użytkownik może uzyskać odszkodowanie w takich samych granicach jak „typowy” pracodawca, lecz odpowiedzialność ponosi w pierwszej kolejności wyłącznie agencja i dopiero agencja może wtórnie domagać się odpowiedzialności od pracownika tymczasowego. Wydaje się jednak, że w umowie między agencją a pracodawcą użytkownikiem ta pierwsza może przejąć na siebie obowiązek odszkodowawczy w większym zakresie, choć oczywiście godziłoby to potencjalnie w jej interes majątkowy⁶⁶.

Odesłanie art. 19 w u.z.p.t. do przepisów o pracowniczej odpowiedzialności materialnej rodzi pytanie o zakres stosowania tej regulacji do pracowników tymczasowych. Obejmuje ona bowiem nie tylko odpowiedzialność materialną na zasadach ogólnych, ale także odpowiedzialność za mienie powierzone (i to w wariantcie indywidualnego powierzenia oraz wspólnej odpowiedzialności materialnej). Wydaje się słuszne stwierdzenie, że pracodawca użytkownik ma prawo do ochrony swego mienia za pomocą tych instrumentów⁶⁷. W przypadku zastosowania konstrukcji powierzenia mienia zmniejsza się zakres ryzyka, jakie ponosi pracodawca użytkownik. Jest to konsekwencją sposobu ukształtowania przesłanek tej odpowiedzialności, jak również jej zakresu. W większym stopniu obciąża-

⁶⁵ A. Sobczyk, *Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Komentarz*, Kraków 2005, LEX.

⁶⁶ M. Raczkowski, *Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Komentarz*, Warszawa 2012, LEX.

⁶⁷ Ł. Pisarczyk, op. cit., s. 350.

zona jest natomiast agencja pracy tymczasowej (bezpośrednio obowiązana do naprawienia szkody), a także pracownik tymczasowy, wobec którego mogą być kierowane roszczenia regresowe. Ryzyko ponoszone przez agencję zwiększa się dodatkowo w związku z potencjalną niemożnością zaspokojenia jej roszczeń przez pracownika tymczasowego⁶⁸. Trudno byłoby też wskazać powody, dla których pracodawca użytkownik miałby być pozbawiony możliwości ochrony swoich interesów przez konstrukcję powierzenia mienia, oczywiście pod warunkiem, że mienie zostało powierzone w sposób prawidłowy. Więcej wątpliwości budzi możliwość objęcia pracowników tymczasowych umową o wspólnej odpowiedzialności materialnej, która powinna być zawarta przez pracowników z pracodawcą (art. 126 § 1 k.p.), którym to pracodawcą w zatrudnieniu tymczasowym jest pośrednicząca agencja. Z drugiej strony, zgodnie z art. 14 ust. 1 u.z.p.t., w zakresie spraw niezbędnych do organizowania procesu pracy z udziałem pracownika tymczasowego pracodawca użytkownik wykonuje obowiązki i korzysta z praw przysługujących pracodawcy. Wydaje się, że zawarcie umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej, w istotny sposób wpływającej na sposób sprawowania pieczy nad określonymi składnikami mienia pracodawcy, mieści się w zakresie stosowania tej regulacji. Stąd również pracownicy tymczasowi mogą przyjąć wspólną odpowiedzialność materialną za mienie powierzone im łącznie z obowiązkiem wyliczenia się lub zwrotu. Konsekwentnie, do pracodawcy użytkownika należy w tym zakresie stosować przepisy Kodeksu pracy dotyczące pracodawcy (art. 5 u.z.p.t.)⁶⁹.

Przepisy u.z.p.t. nie odnoszą się również do kwestii wyrządzenia szkody przez pracownika wykonującego pracę na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika osobie trzeciej. W związku z art. 5 u.z.p.t. w razie wyrządzenia szkody osobie trzeciej przez pracownika tymczasowego odpowiedzialność poniesie agencja pracy tymczasowej jako pracodawca pracownika tymczasowego (na podstawie art. 120 k.p.)⁷⁰.

⁶⁸ Ł. Pisarczyk, *Praca tymczasowa a ryzyko pracodawcy*, (w:) *Z problematyki zatrudnienia tymczasowego*, red. A. Sobczyk, LEX 2011.

⁶⁹ Ł. Pisarczyk, *Ryzyko...*, op. cit.; tak też M. Dobrowolska, K. Kaszuba, *Zatrudnienie tymczasowe sposobem na dobrą pracę i efektywność firm*, Rzeszów 2007, s. 62 i n.

⁷⁰ A. Reda-Ciszewska, M. Rycak, *Zatrudnianie pracowników tymczasowych. Komentarz*, WKP 2017, wersja elektr.

W literaturze przedmiotu wskazuje się, że odpowiedzialność za wyrządzenie szkody przez pracownika tymczasowego osobie trzeciej mógłby ponosić pracodawca użytkownik na podstawie art. 430 k.c.⁷¹ dotyczącego odpowiedzialności przełożonego za podwładnego z uwagi na to, iż agencja nie ma wpływu na wykonywanie pracy tymczasowej, a to właśnie pracodawca użytkownik pozostaje organizatorem tej pracy⁷².

2.8. Uгода w przedmiocie naprawienia szkody wyrządzonej przez pracownika

Pracodawca i pracownik powinni w miarę możliwości układać swoje relacje w sposób bezkonfliktowy, a w przypadku jego powstania zmierzać do zakończenia go w sposób ugodowy. Zasada ta wyrażona została w szczególności w art. 243 k.p., zgodnie z którym pracodawca i pracownik powinni dążyć do polubownego załatwienia sporu ze stosunku pracy. Przepisy Kodeksu pracy nie definiują pojęcia ugody, choć dopuszczają wprost możliwość jej zawarcia. W takim razie warto powołać art. 917 k.c., zgodnie z którym, przez ugodę strony czynią sobie wzajemne ustępstwa w zakresie istniejącego pomiędzy nimi stosunku prawnego, w tym celu, aby uchylić niepewność co do roszczeń wynikających z tego stosunku lub zapewnić ich wykonanie albo by uchylić spór istniejący lub mogący powstać. Uгода taka jest więc przejawem wzajemnych ustępstw stron i z zasady powinna przynosić korzyści każdej z nich.

Omawiając problematykę ugody, której przedmiotem są zasady naprawienia szkody wyrządzonej pracodawcy przez pracownika, można stwierdzić, że przepisy prawa pracy określają kryteria, jakimi mogą kierować się strony, zawierając ugodę dotyczącą naprawienia szkody wyrządzonej przez pracownika pracodawcy. Jak stanowi art. 121 § 1 k.p., jeżeli naprawienie szkody następuje na podstawie ugody pomiędzy pracodawcą i pracownikiem, wysokość odszkodowania **może być** obniżona

⁷¹ Art. 430. Kto na własny rachunek powierza wykonanie czynności osobie, która przy wykonywaniu tej czynności podlega jego kierownictwu i ma obowiązek stosować się do jego wskazówek, ten jest odpowiedzialny za szkodę wyrządzoną z winy tej osoby przy wykonywaniu powierzonej jej czynności.

⁷² P. Zbroja, *Odpowiedzialność pracowników tymczasowych za szkodę wyrządzoną pracodawcy i osobie trzeciej*, MoP 2003, nr 6, s. 287.

przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy, a w szczególności stopnia winy pracownika i jego stosunku do obowiązków pracowniczych. Z przepisu tego wynika, że przewidziana w art. 121 § 1 k.p. ugoda ma na celu głównie umowne obniżenie kwoty dochodzonego od pracownika odszkodowania. W praktyce najczęściej w ugodach dotyczących naprawienia szkody wyrządzonej pracodawcy, godzi się na nieznaczne obniżenie wysokości odszkodowania i jednocześnie, rezygnuje z odsetek. Niekiedy dochodzi do rozłożenia długu pracownika na raty⁷³ lub pracownik wyraża zgodę na potrącanie kwot objętych ugodą z należnego mu wynagrodzenia za pracę (art. 87–91 k.p.)⁷⁴. Zdaniem Wiesława Perdeusa⁷⁵, obniżając odszkodowanie pracodawca może kierować się wymienionymi w tym przepisie przesłankami, natomiast sądy są do tego obowiązane. Eksponuje to teza VII **wytycznych**, z której wynika, że o możliwości zawarcia ugody i obniżenia odszkodowania decyduje przede wszystkim stopień winy pracownika.

Warto wspomnieć, że przed nowelizacją Kodeksu pracy z dnia 2 lutego 1996 roku⁷⁶, w kodeksie tym ustalone były maksymalne progi, w granicach których mogło dojść do zmniejszenia odszkodowania. W sytuacji, gdy strony same wynegocjowały warunki, odszkodowanie mogło być zmniejszone najwyżej o 1/3, natomiast w razie ugody sądowej – maksymalnie o 1/5 dochodzonej przez pracodawcę kwoty. Obecnie ustawodawca pozostawił samym stronom ustalenia w tym zakresie. W ugodzie dopuszczalne będzie także postanowienie o odroczeniu terminu zapłaty odszkodowania czy o rozłożeniu spłaty odszkodowania ratami, wtedy, gdy sytuacja (materialna, rodzinna) pracownika to uzasadnia.

Zdaniem K. Jaśkowskiego⁷⁷ największą swobodę mają strony zawierając ugodę pozasądową. Nie może ona jednak sprzeciwiać się właściwościom (naturze) tego rodzaju umowy, ustawom i zasadom współżycia społecznego (art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Nie może być też mniej

⁷³ K. Jaśkowski, op. cit., s. 517.

⁷⁴ Wyrok SN z dnia 12 września 2000 r., I PKN 22/00, OSNAPiUS 2002, nr 7, poz. 159.

⁷⁵ W. Perdeus, (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. W. Baran, Warszawa 2016, s. 812–813.

⁷⁶ Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz. U. nr 24, poz. 110.

⁷⁷ K. Jaśkowski, op. cit., s. 516.

korzystna dla pracownika niż przepisy prawa pracy lub mieć na celu ich obejście (art. 58 § 1 k.c.).

Przepisy prawa pracy nie przewidują innych niż zapłata odszkodowania sposobów naprawienia przez pracownika wyrządzonej pracodawcy szkody, np. poprzez przywrócenie przez pracownika stanu poprzedniego, co według Kodeksu cywilnego (art. 363 § 1) stanowi alternatywny – obok zapłaty sumy pieniężnej – sposób naprawienia szkody. Wydaje się, że strony w ugodzie mogą postanowić, że pracownik zobowiąże się do naprawy np. uszkodzonej maszyny we własnym zakresie zamiast zapłaty odszkodowania, przy czym koszt przywracania stanu poprzedniego nie może przekroczyć wysokości szkody, a gdy pracownik spowodował ją z winy nieumyślnej – także kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Wykonanie naprawy nie powinno odbywać się w godzinach pracy pracownika ustalonych zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Dyskusyjnym problemem jest dopuszczalność zawarcia ugody, o której mowa, wtedy, gdy pracownik wyrządził pracodawcy szkodę z winy umyślnej. Jak podkreśla B. Wagner⁷⁸, orzecznictwo sprzed 1990 roku odnosiło możliwość miarkowania odszkodowania tylko do szkód wyrządzonych przez pracownika z winy nieumyślnej. Stanowisko to było też podzielane przez niektórych przedstawicieli doktryny. W nowszej literaturze przedmiotu prezentowany jest pogląd, że odszkodowanie może być obniżone ugodą, niezależnie od tego, czy pracownik wyrządził szkodę nieumyślnie czy umyślnie, za czym przemawiają liczne argumenty. Przede wszystkim ten, że przepisy dotyczące odpowiedzialności materialnej mają charakter semiimperatywny, a zatem strony mogą w tym zakresie ukształtować swoje wzajemne prawa i obowiązki korzystniej, niż to uczynił ustawodawca.

Możliwość miarkowania odszkodowania może mieć miejsce również wtedy, gdy pracownik wyrządził szkodę w mieniu powierzonym mu

⁷⁸ B. Wagner, op. cit., s. 720 i n. Sąd Najwyższy w tezie VII wytycznych stwierdził, że odszkodowanie określone z mocy art. 119 k.p. – tj. o szkodę wyrządzoną pracodawcy z winy nieumyślnej na skutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika może być obniżone na podstawie art. 121 k.p. Na podstawie tego przepisu może być także obniżone odszkodowanie za szkodę w mieniu powierzonym. Autorka powołuje też inne orzeczenia SN na poparcie tej tezy.

przez pracodawcę z obowiązkiem zwrotu lub wyliczenia się. Wynika to z art. 127 k.p. i wydanych na podstawie tego przepisu orzeczeń sądowych⁷⁹.

Obok ugody pozasądowej ustawodawca w art. 121 § 2 k.p. dopuścił również możliwość zawarcia ugody sądowej. Przepis ten stanowi, że przy uwzględnieniu okoliczności wymienionych w § 1, wysokość odszkodowania może być obniżona przez Sąd Pracy, również w przypadku, gdy naprawienie szkody następuje na podstawie ugody sądowej. Sąd może jednak uznać zawarcie przed nim ugody za niedopuszczalne, gdy jest ona sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego, albo zmierza do obejścia prawa (art. 203 § 4 k.p.c.), a także gdy narusza słuszny interes pracownika (art. 469 k.p.c.).

Jak słusznie zauważył K. Jaśkowski⁸⁰, zarówno do ugody sądowej, jak też pozasądowej, mają zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego o wadach oświadczenia woli. Szczególnie chodzić może o możliwość uchylenia się od skutków oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu (gdy obie strony zawierając ugodę błędnie uważały przyjęty za jej podstawę stan faktyczny za prawdziwy) lub działając pod wpływem groźby, przymusu. Nie można uchylić się od skutków prawnych ugody z powodu odnalezienia dowodów co do roszczeń, których ugoda dotyczy, chyba, że została zawarta w złej wierze.

Jak stanowi Kodeks cywilny (art. 88), do uchylenia się od skutków oświadczenia woli dochodzi poprzez złożenie odpowiedniego oświadczenia drugiej stronie na piśmie. Możliwość jego złożenia jest ograniczona w czasie i wygasa z upływem roku od jego wykrycia (w razie działania pod wpływem błędu) albo roku od chwili, gdy stan obawy ustał (w sytuacji, gdy oświadczenie było złożone pod wpływem groźby).

Pomimo zawarcia przez strony tzw. pozasądowej ugody, w której pracownik zobowiązał się do dobrowolnego naprawienia pracodawcy szkody, zgodnie z postanowieniami w niej zawartymi, zdarzyć się może, że uchyła się on od jej realizacji. Ugoda taka stanowi tytuł egzekucyjny (art. 777 § 1 pkt 3 k.p.c.), co oznacza, że jeżeli na wniosek pracodawcy, nadana jest jej klauzula wykonalności, pracodawca bez konieczności postępowania sądowego może skierować sprawę do egzekucji komorniczej

⁷⁹ Np. uchwała SN z dnia 13 maja 1977 r. IV PZP 4/77, OSPiKA 1978, nr 3, poz. 42.

⁸⁰ K. Jaśkowski, op. cit., s. 517.

(art. 796 § 1 k.p.c.). Zgodnie z art. 121¹ § 1 k.p., klauzulę wykonalności nadaje ugodzie Sąd Pracy. Może on jednak odmówić nadania klauzuli wykonalności, jeżeli ustali, że ugoda jest sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego (art. 121¹ § 2 k.p.). Jak więc wynika z powołanego przepisu, Sąd Pracy przed nadaniem ugodzie klauzuli wykonalności jest obowiązany ustalić, czy zawarta przez strony ugoda nie narusza praw lub zasad współżycia społecznego. Przepisy nie przewidują na tym etapie postępowania weryfikacji przez Sąd Pracy zakresu roszczeń objętych ugodą. Ugoda zaopatrzona w klauzulę wykonalności stanowi tytuł wykonawczy. Ugoda, której sąd odmówił nadania klauzuli wykonalności stanowi jeden ze środków dowodowych (dokument prywatny) w postępowaniu, które będzie toczyło się przed sądem w sprawie o naprawienie szkody wyrządzonej pracodawcy przez pracownika. Wyrokiem rozstrzygającym sprawę o naprawienie szkody sąd z urzędu może dokonać obniżenia odszkodowania. Zdaniem B. Wagner – zakres miarkowania odszkodowania jest jednak wtedy nieformalnie ograniczony, gdyż sąd musi rozstrzygać o spornych interesach stron, ważąc je obiektywnie, podczas gdy same strony porozumiewają się (przed sądem lub poza nim), w granicach interesu wspólnego. W szczególności sąd nie może zwolnić pracownika z obowiązku naprawienia szkody, ponieważ nie jest on dysponentem ani roszczenia o naprawienie szkody ani uprawnienia do zaniechania realizacji takiego roszczenia⁸¹.

3. Odpowiedzialność materialna za mienie powierzone pracownikowi

3.1. Uwagi wstępne

Odpowiedzialność za mienie powierzone jest bardziej zbliżoną kategorialnie do cywilistycznej konstrukcji odpowiedzialności majątkowej. Jest ona oparta na zasadzie domniemania winy pracownika (art. 124 § 3 k.p.) i jest w zasadzie odpowiedzialnością w pełnej wysokości (za rzeczywistą stratę i utracone korzyści)⁸². Warunkiem tej typowo odszkodo-

⁸¹ B. Wagner, op. cit., s. 723.

⁸² Cz. Jackowiak, op. cit., s. 292 i n.

wawczej odpowiedzialności jest prawidłowe powierzenie pracownikowi mienia z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się. Odmiennie kształtuje się odpowiedzialność materialna za szkodę w mieniu powierzonym pracownikowi indywidualnie, na podstawie art. 124 k.p., od tej, gdy szkoda powstanie w mieniu powierzonym zespołowi pracowników, którzy ponoszą odpowiedzialność wspólną za to mienie (art. 125 k.p. oraz przepisy wykonawcze, wydane na podstawie art. 126 k.p.). Zasady powierzenia mienia pojedynczym pracownikom są jednakowe dla wszystkich rodzajów mienia. Wyjątki od tych reguł wprowadzają przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 4 października 1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie⁸³, jak również rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 10 października 1975 r. w sprawie warunków odpowiedzialności materialnej pracowników za szkodę w powierzonym mieniu⁸⁴, które będą przedmiotem rozważań w dalszej części opracowania.

3.2. Odpowiedzialność materialna za mienie powierzone o charakterze indywidualnym

Ustawodawca w art. 124 k.p. określił składniki mienia, które mogą być powierzone poszczególnym pracownikom. Po pierwsze – są to pieniądze, papiery wartościowe lub kosztowności, narzędzia i instrumenty lub podobne przedmioty, a także środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze (§ 1). Po drugie – dopuścił możliwość powierzenia przez pracodawcę innego niż wymienione enumeratywnie w § 1 mienia (§ 2).

Mienie powierzane pracownikowi stanowi co do zasady własność pracodawcy, aczkolwiek – co potwierdza też w swoim orzecznictwie Sąd Najwyższy, nie ma przeszkód, aby powierzane mienie stanowiło własność innych niż pracodawca podmiotów, o ile objęte było zakresem odpowiedzialności materialnej pracownika⁸⁵. Odpowiedzialność ta obejmuje też mienie osoby trzeciej, które zostało przekazane bezpośrednio przez nią pracownikowi np. przewoźnika. Jeśli pracownik ten nie rozliczył się

⁸³ Tekst jedn. Dz. U. z 1996 r. nr 143, poz. 663.

⁸⁴ Tekst jedn. Dz. U. z 1996 r., nr 143, poz. 662.

⁸⁵ Wyrok SN z dnia 30 czerwca 1982 r., IV PR 179/82, niepublikowany oraz wyrok SN z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 107/09, LEX nr 602697.

z przekazanego mu mienia, ponosi odpowiedzialność według art. 124 k.p. Pobranie przez pracownika należności za dostarczony odbiorcy towar jest również powierzeniem mienia⁸⁶.

3.2.1. Przesłanki odpowiedzialności za szkodę w mieniu powierzonym

Kodeks pracy nie wymienia wprost w rozdziale drugim działu piątego, regulującym odpowiedzialność materialną za mienie powierzone pracownikowi, przesłanek, które powinny być spełnione, aby pracownik odpowiedzialność tę ponosił (tak, jak w art. 114–115 k.p., przy odpowiedzialności materialnej na zasadach ogólnych). Analizując art. 124 k.p. oczywiste jest, że odpowiedzialność tę warunkuje szkoda, która powstała w mieniu powierzonym, przy czym nie może budzić wątpliwości fakt, że pracodawca rzeczywiście powierzył pracownikowi pieczę nad tym mieniem i właśnie ten reżim odpowiedzialności należy w danym stanie faktycznym zastosować.

W literaturze przedmiotu wyrażane są różne poglądy w sprawie okoliczności, które powinien **wykazać pracodawca**, w sytuacji, gdy ujawniona została szkoda w mieniu powierzonym pracownikowi z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się (art. 124–127 k.p.).

Zdaniem L. Florka⁸⁷ przesłankami tego rodzaju odpowiedzialności (czyli okolicznościami uzasadniającymi obowiązek naprawienia szkody) są według Kodeksu pracy:

- 1) powierzenie mienia z obowiązkiem wyliczenia się albo do zwrotu,
- 2) szkoda w powierzonym mieniu.

Przesłankami, których pracodawca **nie musi w zasadzie wykazywać**, są ponadto:

- 3) wina pracownika,
- 4) związek przyczynowy między szkodą a niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem obowiązków.

Jeśli pracownik nie wyliczył się z powierzonego mienia i nie wykazał też, że szkoda nastąpiła z przyczyn od niego niezależnych, przyjmuje się, że przesłanki 3 i 4 zostały spełnione.

⁸⁶ Wyrok SN z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 129/98, OSNAPiUS 1999, nr 11, poz. 358.

⁸⁷ L. Florek, op. cit., s. 222.

Wiesław Perdeus twierdzi, że warunkiem odpowiedzialności odszkodowawczej za powierzone mienie – mimo braku stosownego odesłania w art. 127 k.p. – jest zawinione przez pracownika niedopełnienie obowiązków w zakresie pieczy nad powierzonym mieniem i szkoda pozostająca w związku z tym zaniedbaniem. W przypadku odpowiedzialności za szkodę w mieniu powierzonym listę przesłanek odpowiedzialności obejmującą szkodę (zwaną niedoborem lub mankiem) obok wskazanych przesłanek uzupełnia przesłanka szczególna – tj. należyte, prawidłowe powierzenie mienia⁸⁸.

Zdaniem K. Jaśkowskiego, koniecznymi przesłankami odpowiedzialności pracownika z art. 124 k.p. są: prawidłowe powierzenie mienia w warunkach umożliwiających jego strzeżenie oraz nierozliczenie się przez niego z tego mienia (szkody i jej wysokości)⁸⁹.

Podobnie, A. Kamińska-Pietroczo⁹⁰ wskazuje na dwie przesłanki poniesienia przez pracownika odpowiedzialności materialnej za powierzone mu mienie: prawidłowe powierzenie mienia i powstanie szkody w tym majątku pracodawcy, dodając, że w przypadku tego rodzaju odpowiedzialności, pracodawca musi jedynie udowodnić wyrządzenie przez pracownika szkody, jej wysokość oraz fakt powierzenia tego mienia w sposób prawidłowy.

Jak stwierdził Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyrok z dnia 9 sierpnia 1985 roku, zachodzi zasadnicza różnica między konstrukcją prawną odpowiedzialności materialnej pracownika opartą na zasadzie art. 114 k.p. a konstrukcją odpowiedzialności wynikającą z art. 124 k.p. W tej ostatniej sytuacji na pracodawcy ciąży jedynie obowiązek wykazania szkody, bez potrzeby wykazywania uchybień pracownika oraz związku przyczynowego między nimi a powstałą szkodą. Przy konstrukcji prawnej opartej na art. 124 k.p. – w odróżnieniu od konstrukcji prawnej opartej na art. 114 k.p. – wykazanie przez pracodawcę istnienia szkody stwarza domniemanie, że miały miejsce zawinione uchybienia pracownika, pozostające w związku przyczynowym ze szkodą, a dopiero pracownik, jeżeli chce się uwolnić od odpowiedzialności materialnej, powi-

⁸⁸ W. Perdeus, op. cit., s. 830.

⁸⁹ K. Jaśkowski, op. cit., s. 520 i 522.

⁹⁰ A. Kamińska-Pietroczo, (w:) *Komentarz do Kodeksu pracy*, red. K. Walczak, Warszawa 2012, s. 504.

nien wykazać z wysokim prawdopodobieństwem, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych (art. 124 § 3 k.p.)⁹¹.

Z powyższego orzeczenia wynika, że pracodawca nie musi udowodnić, dochodząc odszkodowania od pracownika materialnie odpowiedzialnego, że powstała ona z jego winy. Powszechnie przyjmuje się, że następuje domniemanie winy pracownika, który przyjął odpowiedzialność za mienie, w przypadku nierozliczenia się z tego mienia. Stanowi to jeden z elementów tzw. wzmożonej odpowiedzialności pracownika za powierzone mienie z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się⁹². Oczywiście jest, że dochodząc naprawienia szkody, pracodawca powinien wykazać zarówno fakt powstania szkody, jak również jej wysokość i na tej podstawie ustalić kwotę żadanego od pracownika odszkodowania.

3.2.2. Właściwe powierzenie mienia

Istotnym warunkiem, jaki musi być spełniony, aby pracodawca mógł dochodzić od pracownika naprawienia szkody na podstawie art. 124 k.p., jest **powierzenie mienia w sposób prawidłowy**⁹³, a nie złożenie przez pracownika oświadczenia o przyjęciu tej odpowiedzialności.

Zasadą jest, że na okoliczność powierzenia pracownikowi mienia, powinien być sporządzony dokument z podpisem pracownika, potwierdzający przyjęcie od pracodawcy określonego składnika majątkowego, tak pod względem ilościowym, jak i wartościowym⁹⁴. Sąd Najwyższy wypowiadając się w kwestii formy zawarcia umowy o odpowiedzialności materialnej orzekł, że niezachowanie formy pisemnej nie skutkuje wyłączeniem możliwości przypisania pracownikowi odpowiedzialności za powierzone na podstawie art. 124 k.p. mienie⁹⁵. Podobna teza sformułowana została w wyroku tegoż sądu z dnia 3 grudnia 1981 roku⁹⁶, w myśl której „warunkiem przyjęcia reżimu odpowiedzialności mate-

⁹¹ Wyrok SN z dnia 9 sierpnia 1985 r., IV PR 153/85, OSN 1986, nr 5, poz. 80. Podobnie wyrok SN z dnia 7 marca 2001 r., I PKN 288/00, OSNAPiUS 2002, nr 23, poz. 570.

⁹² W. Patulski, op. cit., s. 72.

⁹³ Wyrok SN z dnia 18 maja 1965 r., I PR 117/65, OSNPG 1965, nr 12, poz. 61.

⁹⁴ W. Patulski, op. cit., s. 74–76.

⁹⁵ Wyrok SN z dnia 15 listopada 1985 r., IV PR 221/85, PiZS 1986, nr 3, s. 70.

⁹⁶ Wyrok SN z dnia 3 grudnia 1981 r., IV PR 350/81, OSNC 1982, nr 4, poz. 65.

rialnej za mienie powierzone nie jest podpisanie tzw. deklaracji odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie. Niezbędnym warunkiem takiej odpowiedzialności jest tylko prawidłowe powierzenie mienia w okolicznościach umożliwiających pracownikowi zwrot tego mienia lub wyliczenie się z niego⁹⁷. Podpisanie przez pracownika deklaracji o przyjęciu odpowiedzialności za wyliczenie się z mienia ma jedynie znaczenie dowodowe.

Powierzenie mienia polega na jego wydaniu przez pracodawcę pracownikowi w sytuacji umożliwiającej jego zwrot lub wyliczenie się⁹⁷. Zdaniem Sądu Najwyższego, pracownik, któremu powierzono mienie w sposób prawidłowy, ponosi odpowiedzialność na podstawie art. 124 k.p., choćby nawet nie podpisał oświadczenia o przyjęciu tej odpowiedzialności. Istotna jest bowiem rzeczywista zgoda pracownika na jej przyjęcie, wynikająca wprost lub pośrednio z rodzaju pracy uzgodnionej w umowie o pracę, a wyrażona tak, by nie budziła wątpliwości. Ponadto powierzenie mienia powinno nastąpić w taki sposób, aby pracownik wszedł w jego rzeczywiste posiadanie i mógł nim dysponować w warunkach zapewniających możliwość zabezpieczenia mienia przed dostępem osób nieupoważnionych i utrzymania mienia w stanie zgodnym z jego przeznaczeniem, a następnie dokonać jego zwrotu lub wyliczyć się z niego⁹⁸. Potwierdzenie przez pracownika podpisem na jakimkolwiek dokumencie otrzymania towaru, stanowi dowód, że towar w ilości wskazanej w tym dokumencie został temu pracownikowi powierzony⁹⁹.

Dowodem powierzenia mienia i późniejszego sprawdzenia zmian w tym mieniu zachodzących jest spis z natury. Spisy początkowy i końcowy są konieczne, aby można było rozliczyć pracownika z mienia¹⁰⁰. Powierzenie pracownikowi mienia bez przeprowadzenia spisu z natury tego mienia (np. na podstawie stanu z ewidencji/kartotek), uniemożliwia pracodawcy wykazanie wysokości szkody w mieniu, między jego stanem początkowym i końcowym, jak również wyliczenie się przez pracownika

⁹⁷ F. Małysz, *Odpowiedzialność materialna za szkody w mieniu powierzonym*, PiZS 1999, nr 7–8, s. 28 i n.

⁹⁸ Wyrok SN z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 307/09, LEX nr 602697.

⁹⁹ Wyrok SN z dnia 25 września 1985 r., IV PR 200/85, OSNC 1986, nr 5, poz. 84.

¹⁰⁰ L. Dzikiewicz, *Materialna odpowiedzialność pracownika*, Warszawa 1977, s. 114 i n.

z otrzymanego mienia, co czyni niemożliwym przypisanie mu odpowiedzialności na podstawie art. 124 k.p. Dotyczy to także przeprowadzenia inwentaryzacji pod nieobecność pracownika, któremu powierzono mienie z obowiązkiem wyliczenia się lub zwrotu, którego nie zawiadomiono o terminie inwentaryzacji¹⁰¹. W razie wadliwego powierzenia mienia, pracodawca może dochodzić od pracownika odszkodowania jedynie w trybie i na zasadach ograniczonej odpowiedzialności materialnej. Jak wskazują **wytyczne** Sądu Najwyższego, prawidłowe powierzenie mienia istnieje tylko wówczas, gdy nastąpi oddanie go pracownikowi w okolicznościach umożliwiających mu – w dniu powierzenia mienia – zwrot lub wyliczenie się.

Konkludując, warunkami prawidłowego powierzenia mienia są: zgoda pracownika na przyjęcie odpowiedzialności za mienie, która nie musi być wyrażona w formie pisemnej, a także prawidłowe przekazanie mienia pracownikowi – po sprawdzeniu przez niego ilościowego i jakościowego stanu mienia – w taki sposób, aby mógł on sprawować nad nim pieczę i mógł nim dysponować w warunkach zapewniających możliwość zabezpieczenia mienia przed dostępem osób nieupoważnionych.

3.2.3. Ustalenie odszkodowania za szkodę w mieniu powierzonym

Regułą jest, że pracownik odpowiada za szkodę w mieniu powierzonym mu z obowiązkiem wyliczenia się albo do zwrotu w pełnej wysokości (art. 124 § 1 i 2 k.p.). Przedmiotem tej formy odpowiedzialności mogą być szkody spowodowane brakiem zwrotu lub niewyliczeniem się z powierzonych pracownikowi: pieniędzy, papierów wartościowych, kosztowności, narzędzi, odzieży roboczej lub ochronnej, sprzętu ochrony osobistej lub innego powierzonego mu mienia.

Natomiast szkody spowodowane uszkodzeniem lub zniszczeniem powierzonego mienia mogą być tylko przedmiotem odpowiedzialności na odmiennych (ogólnych) zasadach¹⁰². Sąd Najwyższy zasadniczo stoi na stanowisku, że ilościowe rozliczenie się z powierzonego mienia oznacza, iż za uszkodzenie (zniszczenie) z winy nieumyślnej zwróconych przed-

¹⁰¹ Wyrok SA w Warszawie z dnia 9 lutego 2005 r., III APa 104/04, OSA 2006 nr 1, poz. 1.

¹⁰² Cz. Jackowiak, op. cit., s. 292.

miotów pracownik odpowiada na zasadach ogólnych¹⁰³. Jak zauważa B. Wagner¹⁰⁴, być może judykatura odchodzi od dotychczasowego stanowiska, na co wskazywać może wyrok SN z dnia 8 kwietnia 1998 roku¹⁰⁵, w którym sąd ten wyraził pogląd prawny, że pracowniczy obowiązek wyliczenia się z powierzonego mienia obejmuje nie tylko ilość, ale także wartość mienia.

Ustawodawca nie zróżnicował zasad ustalania odszkodowania w zależności od rodzaju winy – jak za szkodę wyrządzoną przez pracownika w mieniu pracodawcy innym niż powierzone, zobowiązując z reguły pracownika do naprawienia wyrządzonej szkody **w pełnej wysokości**, co oznacza, że powinien on w pełni skompensować uszczerbek w majątku powierzonym. Wysokość niedoboru oblicza się w cenach detalicznych, a nie hurtowych z daty jego ustalenia, co ma znaczenie w warunkach inflacji¹⁰⁶, z doliczeniem podatku dochodowego¹⁰⁷. Szkada obejmuje więc zarówno rzeczywistą stratę, jak też utracone korzyści (art. 361 § 2 k.c.), przy czym pracodawca powinien udowodnić wysokość szkody. Gdy pracownik ją kwestionuje, sąd najczęściej ustala wysokość szkody przy pomocy biegłego¹⁰⁸.

Oparcie odpowiedzialności za powierzone mienie na zasadzie domniemania winy, powoduje, że w procesie odszkodowawczym o niedobory w tym mieniu, pracodawca ogranicza się do dowodu prawidłowego powierzenia mienia i niewyliczenia się z niego przez pracownika. Pracownik może jednak uwolnić się od tej odpowiedzialności, pod warunkiem, że wykaże, iż szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności skutek niezapewnienia przez pracodawcę warunków umożliwiających zabezpieczenie powierzonego mienia (art. 124 § 3 k.p.). Wymóg udowodnienia powyższych okoliczności przez pracownika jest konieczny, ponieważ art. 127 k.p. stanowi o odpowiednim stosowaniu w zakresie odpowiedzialności za powierzone mienie art. 117 k.p., zgod-

¹⁰³ Uchwała siedmiu sędziów SN z dnia 18 grudnia 1976 r., V PZP 6/76, OSN 1977, nr 5–6, poz. 84, tak też K. Jaśkowski, op. cit., s. 521.

¹⁰⁴ B. Wagner, op. cit., s. 735.

¹⁰⁵ Wyrok SN z dnia 8 kwietnia 1998 r., I PKN 23/98, OSNP 1999, nr 7, poz. 238.

¹⁰⁶ Wyrok SN z dnia 16 marca 1994 r., I PRN 7/94, OSNAPIUS 1995, nr 1, poz. 10.

¹⁰⁷ Wyrok SN z dnia 5 lutego 1988 r., IV PR 15/88, OSNCP 1989, nr 12, poz. 208.

¹⁰⁸ K. Jaśkowski, op. cit., s. 523.

nie z którym pracownik nie ponosi ryzyka związanego z działalnością pracodawcy.

Całkowity brak warunków umożliwiających dopilnowanie powierzonego mienia wywołuje takie same skutki, jak jego wadliwe powierzenie (brak odpowiedzialności na podstawie art. 124 k.p., a możliwość ponoszenia odpowiedzialności z art. 114–122 k.p.). Warto zwrócić uwagę na wyrok SN z dnia 17 maja 1976 r.¹⁰⁹, zgodnie z którym, pracownik, do którego obowiązków należy ogólny nadzór nad rozproszonym mieniem pracodawcy, będzie odpowiadał za szkodę w tym mieniu na zasadach ogólnych, a nie według zaostrzonego rygoru z art. 124 k.p. Częściowa wadliwość stworzonych przez pracodawcę warunków pracy, oznacza jego przyczynienie się do powstania szkody¹¹⁰. Jeżeli więc pracownik udowodni okoliczności, za które on nie odpowiada (np. wadliwe zabezpieczenie magazynu lub dopuszczenie przez pracodawcę do powierzonego mienia osób do tego nieuprawnionych), można przyjąć, że okoliczności te były co najmniej współprzyczyną (jeśli nie wyłączną przyczyną) niedoboru w mieniu powierzonym, co skutkować powinno uwolnieniem go w części lub w całości od odpowiedzialności materialnej za szkodę w tym mieniu.

Sąd Najwyższy¹¹¹ przyjął, że niezależnymi od pracownika przyczynami powstania szkody w mieniu powierzonym, uchylającymi jego odpowiedzialność, mogą być w szczególności okoliczności dotyczące warunków pracy, zawinione przez pracodawcę lub od niego niezależne, lecz nieobciążające pracownika, (uchybień w organizacji i kontroli pracy, nieodpowiednie warunki lokalowe, konieczność współpracy z osobami nierzetelnymi, uchybień w zakresie procedur inwentaryzacyjnych), jak też okoliczności niemające żadnego związku z pracą, którym pracownik nie mógł zapobiec nawet przy dołożeniu należytej staranności (np. kradzież lub zabór w inny sposób powierzonego pracownikowi mienia przez osoby trzecie). Zdaniem tegoż sądu, pracodawca powinien ustalić, jakie działania podjął pracownik, by zapobiec powstaniu szkody, w szczególności jeżeli nie uważał za potrzebne zawiadomienia pracodawcy o możliwości powstania szkody lub o jej powstaniu.

¹⁰⁹ Wyrok SN z dnia 17 maja 1976 r., IV PR 22/76 (niepublikowany).

¹¹⁰ K. Jaśkowski, op. cit., s. 521.

¹¹¹ Wyrok SN z dnia 20 października 2009 r., I PK 87/09, (uzasadnienie), LEX nr 553671.

Pracownik materialnie odpowiedzialny za powierzone mienie może się ekskulpować w całości od odpowiedzialności odszkodowawczej za powstały niedobór (art. 124 § 3 k.p.) tylko wówczas, gdy wykaze, że pomimo dołożenia wszelkich starań o powierzone mienie, niedobór powstał z przyczyn od niego niezależnych¹¹².

W praktyce zdarzają się sytuacje, w których pracownik nie jest w stanie prawidłowo rozliczyć się z powierzonego mu mienia z powodu niedoboru pewnych składników mienia i nadwyżki innych. Zdaniem Sądu Najwyższego z reguły nie można dokonać kompensaty niedoboru przez zaliczenie nadwyżki (superaty) w innym towarze¹¹³. W praktyce stosuje się jednak takie zaliczenie¹¹⁴, jeżeli oba rodzaje towarów są do siebie podobne. Przyjmuje się bowiem, że manko i superata powstały z tego samego zdarzenia np. omyłkowego wydania przez pracownika towaru podobnego do tego, który miał wydać i na który ma dokument wydania. Jeżeli nie ma możliwości takiego zaliczenia, braki obciążają pracownika, a nadwyżki stanowią zysk pracodawcy.

3.3. Wspólna odpowiedzialność materialna pracowników za mienie powierzone

Na zasadach określonych w art. 124 k.p., pracownicy mogą przyjąć wspólną odpowiedzialność materialną za mienie powierzone im łącznie z obowiązkiem wyliczenia się. Podstawą łącznego powierzenia mienia jest umowa o współodpowiedzialności materialnej, zawarta przez pracowników z pracodawcą na piśmie pod rygorem nieważności (art. 125 § 1 k.p.)¹¹⁵. Jak stanowi cytowany przepis, pracodawca ma prawo powierzyć mienie z obowiązkiem wyliczenia się nie tylko poszczególnym pracownikom (art. 124 k.p.), ale także grupie pracowników. Podstawę współodpowiedzialności stanowi umowa zawarta w formie pisemnej, między pracodawcą i wszystkimi pracownikami oraz łączne

¹¹² Wyrok SN z dnia 27 października 1982 r., IV PR 308/82, OSPiKA 1982, nr 7–8, poz. 178.

¹¹³ Wyrok SN z dnia 23 grudnia 1981 r., IV PR 350/81, St. Prac. 1981, nr 4, s. 65.

¹¹⁴ K. Jaśkowski, op. cit., s. 522.

¹¹⁵ W brzmieniu nadanym art. 2 pkt. 4 ustawy z dnia 16 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców (Dz. U. z 2016 r., poz. 2255), który wszedł w życie z dniem 1 stycznia 2017 r.

powierzenie im mienia¹¹⁶ na podstawie inwentaryzacji przeprowadzonej z ich udziałem lub z udziałem osób przez nich wskazanych oraz zapewnienie im możliwości zgłaszania uwag w związku z przebiegiem i wynikami inwentaryzacji. W stanie prawnym obowiązującym do dnia 31 grudnia 2016 roku, ustawodawca, zobowiązując strony do zawarcia umowy o współodpowiedzialności materialnej na piśmie, nie zastrzegał wprost rygoru jej nieważności, gdyby strony nie zachowały formy pisemnej umowy, a pomimo to nastąpiło prawidłowe łączne powierzenie pracownikom mienia z obowiązkiem wyliczenia się. Zdaniem Sądu Najwyższego umowa taka była by jednak nieważna¹¹⁷, co obecnie wynika wprost z art. 125 § 1 zdanie 2 k.p. Konsekwencją braku umowy na piśmie, jest odpowiedzialność pracowników na zasadach ogólnych, wyrażonych w rozdziale pierwszym działu piątego Kodeksu pracy (art. 114 i n.), a nie za szkodę w mieniu powierzonym z obowiązkiem wyliczenia się (art. 124 i n. k.p.)¹¹⁸.

Szczegółowe zasady omawianej odpowiedzialności wynikają z rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 4 października 1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie¹¹⁹. Przepisy rozporządzenia stosuje się w przypadkach łącznego powierzenia pracownikom mienia z obowiązkiem wyliczenia się w zakładzie pracy lub w wydzielonej jego części, w której odbywa się sprzedaż, produkcja lub świadczenie usług albo przechowuje się mienie stanowiące przedmiot powierzenia i oddzielnego rozliczenia.

Na przyjęcie wspólnej odpowiedzialności materialnej powinni wyrazić zgodę wszyscy pracownicy zatrudnieni w miejscu powierzenia mienia (§ 2 ust. 3 rozporządzenia), a każda zmiana w składzie osobowym współodpowiedzialnych pracowników rodzi konieczność zawarcia nowej umowy. Tak więc, umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej **może być** zawarta, jeżeli na przyjęcie wspólnej odpowiedzialności wyrażą zgodę wszyscy pracownicy zatrudnieni w miejscu powierzenia mienia. Z wyżej wymienionego przepisu wynika *a contrario*, że jeśli choćby

¹¹⁶ Wyrok SN z dnia 11 października 1973 r., I PR 130/73, OSPiKA 1974, nr 9, poz. 87.

¹¹⁷ Uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z dnia 18 kwietnia 1988 r., III PZP 62/87, OSNCP 1988, nr 12, poz. 165.

¹¹⁸ Ibidem.

¹¹⁹ Tekst jedn. Dz. U. z 1996 r., nr 143, poz. 663, zwane dalej rozporządzeniem.

jeden z pracowników odmówił zawarcia takiej umowy na zaproponowanych przez pracodawcę warunkach, wtedy do zawarcia umowy z całym zespołem pracowników nie dojdzie. Innego rodzaju problem wynikać może z sytuacji, w której pracownicy zatrudnieni w miejscu powierzenia mienia nie wyrażają zgody na zawarcie takiej umowy z uwagi na brak zaufania do jednego ze współpracowników. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 grudnia 1998 r.¹²⁰ orzekł, że brak zgody na zawarcie umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej z konkretnym pracownikiem przez zespół współpracowników, stanowi przyczynę (uzasadnienie) wypowiedzenia mu umowy o pracę lub zmiany warunków zatrudnienia.

Prawodawca w § 2 ust. 1 rozporządzenia wprowadził limity zatrudnionych w miejscu powierzenia mienia pracowników, którzy mogą przyjąć wspólną odpowiedzialność, a mianowicie – przy pracy na jedną zmianę – 8 osób, na dwie zmiany – 12, a na trzy zmiany – 16 osób (a w zakładach wymienionych w § 2 ust. 2 rozporządzenia do 24 osób na jedną zmianę). Słusznie zauważył M. Lekston¹²¹, że sprawą dyskusyjną są konsekwencje prawne przekroczenia limitów zatrudnionych, przewidzianych w omawianym przepisie. Zdaniem tego autora „wydaje się, że skutkiem będzie wówczas wyłączenie skuteczności zawartej z pracownikami umowy”, uzasadniając swój pogląd tym, że zwiększenie liczby pracowników, którzy ponoszą wspólną odpowiedzialność za powierzone mienie, może utrudniać wskazanie osoby, której działania spowodowały szkodę lub przyczyniły się do jej powstania, a w skrajnym przypadku nawet to uniemożliwić.

W § 4 ust. 1 rozporządzenia wymieniony został krąg osób (niebędących współodpowiedzialnymi materialnie), wykonujących za pisemną zgodą pracowników, którym powierzono mienie, pracę w miejscu jego powierzenia. Nie są one wliczane do wyżej wymienionych limitów, a są to np. osoby wykonujące czynności niezwiązane z dysponowaniem mieniem, osoby wykonujące pracę dorywczo lub przez czas określony, osoby nowo przyjęte dysponujące mieniem – do czasu najbliższej inwentaryzacji, pracownicy młodociani w okresie przygotowania zawodowego, osoby odbywające praktykę zawodową. Jak się wydaje, dopuszczenie wymienio-

¹²⁰ Wyrok SN z dnia 17 grudnia 1998 r., I PRN 429/97, OSNP 1999, nr 1, poz. 1.

¹²¹ M. Lekston, (w:) *Akty wykonawcze prawa pracy. Komentarz*, red. K. W. Baran, Warszawa 2016, s. 123.

nych powyżej osób do pracy w miejscu powierzenia mienia bez pisemnej zgody współodpowiedzialnych za nie pracowników, powinno zwolnić z odpowiedzialności materialnej pracowników objętych umową, za szkodę powstałą w powierzonym im mieniu, skuteczne od dnia dopuszczenia do mienia tych innych osób¹²². Istotne jest, że pracodawca jest obowiązany zapewnić osobom objętym wspólną odpowiedzialnością materialną możliwość sprawowania nadzoru nad powierzonym mieniem, przez swobodny do niego dostęp, w czasie wykonywania przez osoby, które nie są stroną umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej, pracy lub określonych czynności w miejscu powierzenia mienia (§ 4 ust. 2 rozporządzenia).

Każda zmiana w składzie pracowników objętych wspólną odpowiedzialnością materialną wymaga zawarcia nowej umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej (§ 5 rozporządzenia).

Ochronie interesu współodpowiedzialnych pracowników służy przyznanie dużego znaczenia istnieniu między nimi zaufania i określenie środków uzależniających odpowiedzialność wspólną od tego zaufania. Poza prawem do udziału w przyjmowaniu towarów i prawem wglądu do rachunkowości są nimi:

- 1) zakaz zatrudniania w danym zespole, który zawarł umowę, osób do niego nienależących, bez pisemnej zgody tego zespołu,
- 2) prawo zgłaszania zarzutów wyrażających utratę zaufania do każdego z członków zespołu lub innych pracowników i żądania niezwłocznego przeprowadzenia inwentaryzacji,
- 3) prawo natychmiastowego odstąpienia od umowy, jeżeli rozliczenie mienia wykaże niedobór,
- 4) wymóg zawarcia nowej umowy o wspólnej odpowiedzialności w przypadku prawie każdej zmiany w składzie pracowników odpowiedzialnych wspólnie¹²³.

Odpowiedzialność materialna pracowników wynikająca z umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej rozpoczyna się od dnia powierzenia im mienia, a kończy wraz z ustaniem tej umowy za wypowiedzeniem pracownika lub odstąpieniem od umowy przez którąkolwiek ze stron.

¹²² Ibidem, s. 127.

¹²³ Cz. Jackowiak, op. cit., s. 295–296.

W umowie o wspólnej odpowiedzialności materialnej, jak stanowi § 12 rozporządzenia, strony ustalają okres, w ciągu którego nieobecność pracownika w pracy nie ma wpływu na zakres odpowiedzialności zarówno tego pracownika, jak i pozostałych pracowników ponoszących wspólną odpowiedzialność materialną. W razie przedłużenia się nieobecności pracownika ponad okres ustalony w umowie, należy niezwłocznie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia upływu tego okresu, przystąpić do inwentaryzacji. Jeżeli pracownik ten powróci do pracy przed rozpoczęciem inwentaryzacji lub w jej trakcie, będzie nadal związany dotychczasową umową o wspólnej odpowiedzialności materialnej, natomiast po wrót po zakończeniu inwentaryzacji – jest związany tą umową tylko do dnia zakończenia inwentaryzacji (§ 13 rozporządzenia).

Pracownicy ponoszący wspólną odpowiedzialność materialną odpowiadają w częściach określonych w umowie. Jednakże w razie stwierdzenia, że niedobór w całości lub części został spowodowany przez niektórych pracowników, za całość niedoboru lub określoną jego część odpowiadają tylko sprawcy szkody, co nie wyłącza ich odpowiedzialności za resztę niedoboru wraz z pozostałymi pracownikami na zasadach odpowiedzialności wspólnej (§ 6 rozporządzenia). Z przepisu tego wynika, że odpowiedzialność wspólna jest odpowiedzialnością podzielną, a nie solidarną i każdy z członków zespołu, któremu powierzono mienie odpowiada co do zasady za niedobór w częściach określonych w umowie. Gdyby w umowie pomimo to, strony postanowiły o odpowiedzialności solidarnej, to postanowienie takie byłoby sprzeczne z § 6 rozporządzenia, a więc nieważne z mocy prawa jako mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy (art. 18 § 1 i 2 k.p.). Na zasadzie wyjątku od reguły odpowiedzialności podzielną, dopuszcza się odpowiedzialność solidarną za szkodę w mieniu wspólnie powierzonym w sytuacji, gdy szkoda powstanie w wyniku działania umyślnego pracowników lub zagarnięcia tego mienia. Taki sposób naprawienia szkody wynika z Kodeksu cywilnego, a nie z umowy o powierzeniu mienia (art. 441 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Umowa powinna określać, w jakiej części poszczególni pracownicy będą odpowiadać za ewentualny niedobór, a gdyby w umowie postanowienia strony nie zamieściły, na podstawie analogii do art. 118 k.p., można przyjąć, że pracownicy ci będą ponosić odpowiedzialność materialną w częściach równych. Jak słusznie stwierdził K. Jaśkow-

ski¹²⁴, jeżeli jednak można ustalić związek przyczynowy między zawinionym zachowaniem jednego lub kilku pracowników a całością lub częścią szkody, to za całość szkody lub stosowną jej część odpowiadają tylko strony szkody (art. 125 § 2 k.p.). Jeżeli tylko za jedną część niedoboru można przypisać odpowiedzialność niektórym pracownikom, za pozostałą część ponoszą odpowiedzialność wszyscy pracownicy objęci umową o współodpowiedzialności, nie wyłączając tych, którzy ponieśli odpowiedzialność z tytułu sprawstwa za pierwszą część niedoboru. Istotne jest, że wspólna odpowiedzialność materialna nie wyklucza odpowiedzialności indywidualnej za mienie powierzone danej osobie (§ 7 rozporządzenia). Pracownik ponoszący wspólną odpowiedzialność materialną może zgłosić pracodawcy żądanie przeprowadzenia inwentaryzacji w razie stwierdzenia nieprawidłowości wykonywania obowiązków związanych z pieczę nad powierzonym mieniem przez innego pracownika objętego tą odpowiedzialnością. Zdaniem M. Lekstona¹²⁵ chodzi tu raczej o nieprawidłowe wykonywanie obowiązków, których świadkiem był pracownik zgłaszający ten fakt, sprawujący pieczę nad powierzonym mieniem lub uzyskał on taką informację od innych pracowników (także tych, którzy nie są objęci umową o wspólnej odpowiedzialności materialnej), przy czym nie ma obowiązku ujawniania źródła tych informacji ani wykazywania ponad wszelką wątpliwość, że do naruszenia obowiązków dotyczących pieczy nad mieniem doszło. Pracodawca w takiej sytuacji powinien w ciągu 7 dni od żądania rozpocząć inwentaryzację lub odsunąć pracownika, którego zarzuty dotyczą, od pracy w miejscu powierzenia mienia. Brak reakcji ze strony pracodawcy upoważnia pracownika, który zarzuty zgłosił, do odstąpienia od umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej (§ 16 ust. 1 i 2 rozporządzenia), na skutek czego dojdzie do rozwiązania umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej łączącej pracodawcę z całym zespołem współodpowiedzialnych materialnie pracowników.

Umowę o wspólnej odpowiedzialności materialnej pracownik może rozwiązać za wypowiedzeniem, jak też może od niej odstąpić. Rozwiązanie umowy przez jednego z pracowników powoduje, że przestaje ona wiązać także pozostałych, gdyż z tym dniem zmienia się skład pracowni-

¹²⁴ K. Jaśkowski, op. cit., s. 524–525.

¹²⁵ M. Lekston, op. cit., s. 143.

ków objętych umową (§ 5 rozporządzenia), co będzie rodzić konieczność zawarcia nowej umowy.

Przepisy rozporządzenia nie przewidują możliwości rozwiązania tej umowy za wypowiedzeniem przez pracodawcę tejże umowy, na takich samych zasadach, jakie przewidziane zostały dla pracownika. Pracodawca może bez podawania przyczyn odstąpić od umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej w każdym czasie.

Jak stanowi § 10 rozporządzenia, pracownik może wypowiedzieć umowę o wspólnej odpowiedzialności materialnej w formie pisemnej na 14 dni naprzód¹²⁶. W takim przypadku do przeprowadzenia inwentaryzacji należy przystąpić przed upływem okresu wypowiedzenia tej umowy. Pracownik nie musi podawać przyczyny wypowiedzenia, wystarczy, że złoży na piśmie jednoznaczne, niebudzące wątpliwości oświadczenie, że wypowiada tę umowę. Na pracodawcy ciąży obowiązek **przystąpienia** do przeprowadzenia inwentaryzacji (a nie jej przeprowadzenia i rozliczenia) przed upływem okresu wypowiedzenia umowy o współodpowiedzialności. Jeśli pracodawca rozpocznie inwentaryzację w okresie wypowiedzenia, pracownik będzie ponosił odpowiedzialność materialną za szkodę w powierzonym mieniu, ujawnioną w wyniku tej inwentaryzacji, gdyby jednak do inwentaryzacji przystąpił później, tj. po rozwiązaniu umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej, pracownik nie będzie ponosił tej odpowiedzialności od dnia, w którym umowa ustała.

Odstąpienie od umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej nastąpić może na podstawie § 11 ust. 1 i 2 rozporządzenia. Zgodnie z § 1 rozporządzenia, jeżeli rozliczenie mienia wykaże niedobór, każdy z pracowników ponoszących wspólną odpowiedzialność materialną, może w ciągu 3 dni od powzięcia wiadomości o stwierdzonym niedoborze, odstąpić na piśmie, ze skutkiem na przyszłość, od umowy ustanawiającej taką odpowiedzialność. W takim przypadku do przeprowadzenia inwentaryzacji należy przystąpić w ciągu 7 dni od dnia odstąpienia pierwszego pracownika od umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej.

¹²⁶ Z przepisu tego nie wynika, czy oświadczenie złożone przez pracownika w formie ustnej wiąże strony. W ocenie Sądu Najwyższego (wyrok SN z dnia 24 sierpnia 2009 r., I PK 58/09, OSP 2010, nr 5, poz. 5) jest to wymóg zachowania tzw. zwykłej formy pisemnej (art. 78 § 1 k.c.), czyli wywołuje ono zamierzony skutek prawny, analogicznie, jak oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę (art. 30 § 3 k.p.).

Jeżeli w trakcie inwentaryzacji dojdzie również do ustania stosunku pracy z pracownikiem ponoszącym wspólną odpowiedzialność materialną, będzie on miał prawo uczestniczenia w inwentaryzacji aż do jej ukończenia (§ 23 rozporządzenia). Zasadą jest, że inwentaryzacja powinna się zakończyć przed rozwiązaniem umowy o pracę, gdyby jednak stosunek pracy ustał w trakcie inwentaryzacji lub przed jej rozpoczęciem (w razie jego wygaśnięcia lub rozwiązania bez wypowiedzenia), wtedy za okres udziału w inwentaryzacji po ustaniu zatrudnienia, byłemu pracownikowi uczestniczącemu w inwentaryzacji będzie przysługiwało prawo do wynagrodzenia obliczonego według przeciętnej stawki dziennej z ostatniego miesiąca jego pracy (§ 24 rozporządzenia). Rozporządzenie przewiduje też możliwość wskazania na piśmie przez pracownika ponoszącego wspólną odpowiedzialność materialną innej osoby, która będzie brała za niego udział w inwentaryzacji (z prawem do uzyskania wynagrodzenia na określonych zasadach). Gdyby pracownik ponoszący wspólną odpowiedzialność materialną nie skorzystał z żadnego z podanych uprawnień, pracodawca przeprowadzi inwentaryzację przez komisję złożoną co najmniej z trzech osób (§ 22 ust. 3 i § 23 ust. 2 rozporządzenia).

Prawo odstąpienia od umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej ma również pracodawca. Jak stanowi ust. § 11 ust. 2 rozporządzenia, pracodawca może odstąpić od umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej w każdym czasie. W takim przypadku do przeprowadzenia inwentaryzacji należy przystąpić niezwłocznie, nie później niż w ciągu 3 dni od dnia odstąpienia pracodawcy od tej umowy.

Przepisów omawianego rozporządzenia nie stosuje się do pracowników, którzy odpowiadają materialnie za powierzone mienie na zasadach ograniczonej odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie na podstawie odrębnych przepisów (§ 32 rozporządzenia).

4. Ograniczona odpowiedzialność pracowników za szkodę w mieniu powierzonym

Ustawodawca w Kodeksie pracy (w art. 126 § 2) udzielił Radzie Ministrów delegacji ustawowej do określenia w drodze rozporządzenia warunków odpowiedzialności za szkodę w mieniu powierzonym, o którym

mowa w art. 124 § 2 i 125 w ograniczonej wysokości oraz na zasadach art. 114–116 i 118. Na podstawie tej delegacji zostało wydane przez Radę Ministrów rozporządzenie z dnia 10 października 1975 roku w sprawie warunków odpowiedzialności materialnej pracowników za szkodę w powierzonym mieniu¹²⁷.

Zgodnie z art. 126 § 2 k.p., przepisy rozp. 1975 powinny obejmować odpowiedzialność za szkodę w mieniu powierzonym przez pracodawcę pracownikom indywidualnie z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się. Może być to tylko mienie inne niż pieniądze, papiery wartościowe lub kosztowności, narzędzia i instrumenty albo podobne przedmioty, a także środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze. W rozporządzeniu tym – zgodnie z delegacją ustawową – mogą być też określone szczególne warunki odpowiedzialności za szkodę w mieniu wspólnie powierzonym, z zastrzeżeniem, że przepisów § 2 i 3 omawianego rozporządzenia nie stosuje się do pracowników ponoszących wspólną odpowiedzialność materialną za mienie powierzone, o której mowa w art. 125 k.p., a jedynie, w drodze wyjątku, dopuszcza się stosowanie bardziej liberalnych zasad odpowiedzialności za mienie powierzone zespołowi pracowników wtedy, gdy szkoda pracodawcy powstała na skutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych z winy nieumyślnej¹²⁸.

Rozporządzenie 1974 dotyczy pracowników zatrudnionych w: a) magazynach, w których wyodrębniono pomieszczenie do wydawania towarów oraz zorganizowano dozór ruchu mienia i osób, b) sklepach o obsadzie co najmniej 6 osób i stoiskach w domach towarowych (handlowych), jeżeli przy sprzedaży towarów wystawia się dowody sprzedaży, inkaso gotówki dokonywane jest przez kasjerów w wydzielonych kasach, a towar wydaje inna osoba niż sprzedawca, c) w sklepach i stoiskach samoobsługowych, w których inkaso gotówki dokonywane jest w wydzielonych kasach przy użyciu kas rejestrujących.

Obligatoryjne objęcie pracownika odpowiedzialnością materialną na zasadach przewidzianych w omawianym rozporządzeniu (w odróżnieniu od fakultatywnego, o którym stanowi § 3 rozp. 1975), następuje

¹²⁷ Tekst jedn. Dz. U. z 1996 r., nr 143, poz. 662, zwane dalej „rozp. 1975”.

¹²⁸ Uzasadnienie wyroku SN z dnia 24 października 1997 r., I PKN 264/97, OSNAPiUS 1998, nr 19, poz. 562.

po uprzednim zawiadomieniu go na piśmie o zaistnieniu warunków uzasadniających taką odpowiedzialność i po przeprowadzeniu inwentaryzacji, nie później niż w ciągu jednego miesiąca od zaistnienia tych warunków (§ 2 ust. 2 rozp. 1975).

Pracownicy zatrudnieni na wyżej wymienionych warunkach w magazynach i sklepach, odpowiedzialność materialną za szkody w powierzonym mieniu ponoszą na zasadach przewidzianych w art. 114–116 i 118 k.p., czyli na tzw. zasadach ogólnych, bardziej liberalnych dla pracowników, jeżeli chodzi o ciężar dowodu w zakresie przesłanek uzasadniających tę odpowiedzialność, który w pełni spoczywa na pracodawcy, a także reguł, na jakich dochodzi do naprawienia szkody. Stanowisko w sprawie przesłanek odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną w mieniu powierzonym na zasadach określonych w art. 114–116 i 118 k.p., czyli opartej na tzw. winie udowodnionej (dotyczy pracownika handlu), zajął też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 sierpnia 1985 roku¹²⁹, w którym stwierdził, że istota odpowiedzialności materialnej pracownika, któremu mienie zostało powierzone z obowiązkiem wyliczenia się, na zasadzie art. 124 § 2 k.p., polega na tym, że na pracodawcy ciąży obowiązek wykazania szkody, jak też konkretnych uchybień pracownika materialnie odpowiedzialnego oraz związku przyczynowego między tymi uchybieniami a powstałą szkodą. „Konkretne uchybienia pracownika materialnie odpowiedzialnego”, do wykazania których zobowiązany jest pracodawca, to innymi słowy bezprawność zachowania pracownika, polegająca na nie należytych sprawowaniu pieczy nad mieniem, które zostało mu powierzone z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się, na każde żądanie pracodawcy.

W dogmatyce nie jest kwestionowany pogląd o konieczności zaistnienia adekwatnego związku przyczynowego między naruszeniem obowiązku zwrotu mienia lub rozliczenia się z niego a szkodą, mimo że art. 115 k.p. nie ma wprost ani odpowiednio zastosowania w odniesieniu do odpowiedzialności materialnej za szkodę w mieniu powierzonym. Tę przesłankę wywodzi się wyjątkowo, zdaniem J. Skoczyńskiego, z analogicznego stosowania art. 115 k.p.¹³⁰ lub – niemal powszechnie,

¹²⁹ Wyrok SN z dnia 9 sierpnia 1985 r., IV PR 153/85, OSNCP 1986, nr 5, poz. 80.

¹³⁰ J. Skoczyński, (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. Z. Salwa, Warszawa 2003, s. 376.

z art. 361 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.¹³¹ Problematyka dotycząca obu reżimów odpowiedzialności materialnej za szkodę wyrządzoną przez pracownika pracodawcy była szczegółowo wyjaśniona w poprzednich częściach opracowania.

Przyjęta w omawianym przepisie konstrukcja prawna „zamiany” reżimów odpowiedzialności materialnej wydaje się w pełni uzasadniona, ze względu na warunki, w jakich pracownicy odpowiedzialni materialnie za powierzone im mienie sprawują pieczę nad tym mieniem. Chodzi tu głównie o dostęp do tego mienia dużej ilości przypadkowych osób (głównie klientów), którzy za mienie to nie ponoszą odpowiedzialności, a mogą wyrządzić w nim szkodę.

Jeżeli w danym zakładzie pracy funkcjonują związki zawodowe, to przed zastosowaniem zasad odpowiedzialności materialnej, o których mowa powyżej, pracodawca zasięga opinii zakładowej organizacji związkowej (§ 3 ust. 1 i 2 rozp. 1975). Jest to warunek, którego nie przewidują przepisy omawianego rozporządzenia w sytuacji, gdy pracodawca ma obowiązek objąć pracowników ponoszących odpowiedzialność materialną za szkody w powierzonym im mieniu łagodniejszym reżimem odpowiedzialności, tj. na zasadach przewidzianych w art. 114–116 i 118 k.p.

Istota regulacji prawnej, o której stanowi rozp. 1975, sprowadza się do możliwości potraktowania pracownika odpowiedzialnego materialnie, który wyrządził szkodę w powierzonym mu mieniu, w łagodniejszy sposób, niż przewidują to przepisy Kodeksu pracy, a mianowicie z pominięciem zasady zrekompensowania poniesionej przez pracodawcę szkody w pełnej wysokości. W § 6 ust. 1 rozp. 1975, wyrażona została zasada, że wysokość odszkodowania za szkody w mieniu powierzonym pracownikowi ponoszącemu odpowiedzialność materialną na zasadach określonych w art. 124 § 2 oraz 125 k.p. **obniża się** stosownie, gdy sprawowanie nadzoru nad tym mieniem jest utrudnione, a w szczególności,

- 1) gdy znajduje się ono w pomieszczeniach, do których mają dostęp również pracownicy innych działów ze względu na potrzeby prawidłowej obsługi klientów (interesantów), a zwłaszcza w placówkach handlowych, w których nabywcy mają swobodny dostęp do towarów oraz przyjmowanie towarów odbywa się bez przerywania obsługi nabywców,

¹³¹ B. Wagner, op. cit., s. 731.

- 2) w magazynach, sklepach, punktach usługowych, w których praca trwa dłużej niż na jedną zmianę, lub w których obsada wynosi co najmniej 5 osób.

Oprócz wymienionej powyżej reguły, gdy pracodawca powinien obniżyć odszkodowanie, przepisy dopuszczają w wyjątkowych wypadkach **możliwość obniżenia** odszkodowania wtedy, gdy szkoda w powierzonym mieniu powstała w innych okolicznościach niż wyżej wymienione, jeżeli jest to uzasadnione ze względu na zasady współżycia społecznego. Omawiany przepis nie określa granic obniżenia odszkodowania, a pozostawia to uznaniu (ocenie) pracodawcy, w oparciu o ustalone przez niego okoliczności towarzyszące powstaniu szkody. Wysokość odszkodowania w każdym przypadku, ustala pracodawca po wysłuchaniu pracownika i po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej¹³². Rozporządzenie 1975 w § 8 stanowi, że obniżenie żądanego od pracownika odszkodowania ustala się uwzględniając stopień utrudnienia sprawowania nadzoru nad powierzonym mieniem, rodzaj zaniedbań, rozmiar szkody, stopień winy pracownika, jego doświadczenie zawodowe i wyniki dotychczasowej pracy oraz sytuację rodzinną i majątkową. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1979 roku¹³³ obniżenie wysokości odszkodowania w granicach przewidzianych w tym przepisie, dotyczy pracowników, których odpowiedzialność materialna opiera się na art. 124 § 2 i 3 oraz art. 125 k.p. W stosunku do pracowników, których odpowiedzialność oparta jest na art. 114–116 i 118 k.p., obniżenie odszkodowania, o którym mowa w § 8 rozporządzenia, może nastąpić tylko w wyjątkowych wypadkach, gdy jest to uzasadnione ze względu na zasady współżycia społecznego.

¹³² Reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową jest taka organizacja, której jest on członkiem albo jako pracownik niezrzeszony w żadnym związku zawodowym, na jego wniosek, wybrana przez niego zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na obronę jego praw pracowniczych (art. 23² k.p.).

¹³³ Wyrok SN z dnia 27 listopada 1979 r., IV PR 333/79, LEX nr 14508.

5. Przedawnienie roszczeń pracodawcy o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracownika

Na zakończenie omawiania problematyki odpowiedzialności majątkowej pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy, wspomnieć jeszcze należy o przedawnieniu roszczeń pracodawcy o naprawienie szkody.

Na podstawie art. 291 § 2 k.p., roszczenia o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracownika wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków ulegają przedawnieniu z upływem 1 roku od dnia, w którym pracodawca powziął wiadomość o wyrządzeniu szkody przez pracownika, nie później jednak niż z upływem 3 lat od jej wyrządzenia. Przepis ten ma zastosowanie w sytuacjach, gdy pracownik nieumyślnie wyrządził pracodawcy szkodę, zarówno w mieniu, którym posługiwał się wykonując obowiązki, które nie zostało powierzone jego pieczy, jak również w mieniu powierzonym mu z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się. W efekcie przepis art. 291 § 2 k.p. ma zastosowanie do roszczeń pracodawcy o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracownika wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych, przewidzianych nie tylko w art. 114 k.p., ale również roszczeń z tytułu niewyliczenia się lub niezwrócenia mienia powierzonego pracownikowi (art. 124 i 125 k.p.)¹³⁴.

Inaczej w przypadku przedawnienia roszczenia o naprawienie szkody wyrządzonej pracodawcy przez pracownika z winy umyślnej. Zgodnie z art. 291 § 3 k.p., jeżeli pracownik umyślnie wyrządził szkodę, do przedawnienia roszczeń stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego. Ma tu więc zastosowanie art. 442¹ § 1 k.c., co oznacza, że roszczenie takie przedawni się z upływem 3 lat od dnia, w którym pracodawca powziął wiadomość o szkodzie wyrządzonej przez danego pracownika, nie później jednak niż z upływem 10 lat od dnia, w którym nastąpiło zdarzenie wywołujące szkodę.

Dla prawidłowego ustalenia okresu przedawnienia roszczenia pracodawcy o naprawienie szkody, istotne jest ustalenie daty powzięcia wiadomości o wyrządzeniu przez pracownika szkody, ponieważ od tego dnia rozpoczyna się bieg przedawnienia. Znaczenie dla wy-

¹³⁴ Wyrok SA w Poznaniu z dnia 21 maja 2013 r., III APa 3/13, LEX nr 1324736.

kładni art. 291 § 2 k.p. ma analiza zwrotu „powzięcie wiadomości”. Zdaniem Sądu Najwyższego dla rozpoczęcia biegu i upływu terminu przedawnienia nie jest ważne, czy zakład pracy znał dokładną wielkość niedoboru lub też mylnie ją określił. W przepisie art. 291 § 2 k.p. ustawodawca posłużył się pojęciem „wiadomość o wyrządzeniu szkody”, bez rozróżnienia „szkody” i „wysokości szkody” (jak np. w art. 114, 115 k.p.), co niedwuznacznie wskazuje, że na gruncie wykładni są to dwa odrębne pojęcia. Data rozpoczęcia biegu przedawnienia powinna być wiązana z powzięciem wiadomości o wyrządzeniu szkody, a nie z chwilą, gdy pracodawca dowiaduje się, jaka jest jej wysokość¹³⁵. Teza ta znalazła uszczegółowienie w jednym z orzeczeń Sądu Apelacyjnego w Toruniu, zdaniem którego należy przyjąć, że rozpoczęcie biegu przedawnienia o naprawienie szkody następuje z chwilą poznania przez pracodawcę wyników inwentaryzacji. Dla jego rozpoczęcia nie jest ważne, kiedy pracodawca rozliczył okres inwentaryzacji, dokonując kompensaty nadwyżek z niedoborami, a opieszałość pracodawcy w rozliczeniu inwentaryzacji w terminie skutkującym naruszeniem przepisów o rachunkowości, nie może być uzasadniona trwającym ponad pół roku umożliwieniem pracownikom odpowiedzialnym materialnie za niedobór ustalenia jego przyczyny (przy ich bierności przez większość tego czasu)¹³⁶.

Wiadomość o szkodzie i jej sprawcy pracodawca może uzyskać ze źródeł zewnętrznych lub własnych działań. Sąd Najwyższy analizując sprawę przedawnienia roszczenia pracodawcy w związku z brakiem zapłaty ze strony kontrahenta orzekł, że przy umowie sprzedaży, nawet nieprawidłowej, w dacie sprzedaży szkoda jeszcze nie występuje. Wystąpi wtedy, gdy w świetle prawa, a nie monitów wierzyciela, można stwierdzić, że kupujący jest niewypłacalny i za towar nie zapłaci lub roszczenie w stosunku do niego uległo przedawnieniu¹³⁷.

Niezależnie od dowiedzenia się przez pracodawcę o szkodzie i osobie jej sprawcy, roszczenie o naprawienie szkody przedawnia się z upływem 3 lat od wyrządzenia szkody w postaci uszczerbku w majątku

¹³⁵ Wyrok SN z dnia 5 lutego 1991 r., I PR 429/90, LEX nr 1112053.

¹³⁶ Wyrok SA w Toruniu z dnia 29 listopada 2012 r., IV Pa 93/12, LEX nr 1486096.

¹³⁷ Wyrok SN z dnia 27 lipca 2011 r., II PK 22/11, MPPr. 2012 nr 1, s. 34–35.

pracodawcy, będącego następstwem zachowania się pracownika (art. 291 § 2 k.p.).

Omawiając problematykę przedawnienia roszczeń pracodawcy o naprawienie szkody wyrządzonej niezgodnym z prawem zachowaniem pracownika, zwrócić należy uwagę na art. 291 § 5 k.p., który stanowi, że roszczenie stwierdzone prawomocnym orzeczeniem organu powołanego do rozstrzygania sporów, jak również roszczenie stwierdzone ugodą zawartą w trybie określonym w Kodeksie pracy przed takim organem, ulega przedawnieniu z upływem 10 lat od uprawomocnienia się orzeczenia lub zawarcia ugody. Przedawnienie z tego przepisu nie obejmuje ugód pozasądowych, w tym także ugody zawartej na podstawie art. 121 k.p., mimo że jest ona tytułem wykonawczym po nadaniu jej klauzuli wykonalności przez Sąd Pracy (art. 121¹ § 1 k.p.). Wydaje się, iż po nadaniu klauzuli wykonalności świadczącej o tym, że ugoda nie jest sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego (art. 121¹ § 1 k.p.), do przedawnienia roszczenia objętego taką ugodą należy odpowiednio stosować art. 291 § 5 k.p. Nastąpiło bowiem stwierdzenie przez sąd dopuszczalności zawarcia ugody, podobnie jak przy zawarciu ugody przed sądem¹³⁸.

Terminy przedawnienia nie mogą być skracane ani przedłużane w drodze czynności prawnej jednej ze stron ani w drodze umowy stron (czynność dwustronną). Gdyby jednak czynność taka miała miejsce będzie ona nieważna.

Przepisy o przedawnieniu mają charakter bezwzględnie obowiązujący, w związku z czym w doktrynie wyrażono pogląd, że sąd powinien uwzględniać je z urzędu¹³⁹.

Roszczenia przedawnionego nie można dochodzić, chyba, że ten, przeciwko komu roszczenie przysługuje, zrzeka się korzystania z przedawnienia. Zrzeczenie dokonane przed upływem terminu przedawnienia jest nieważne (art. 292 k.p.).

¹³⁸ K. Jaśkowski, op. cit., s. 888–889.

¹³⁹ M. Gersdorf, *Przedawnienie roszczeń ze stosunku pracy: na zarzut czy z urzędu?*, PiZS 1998, nr 9, s. 21; tak też B. Wagner, *Konsekwencje upływu czasu w prawie stosunku pracy*, PiZS 2003, nr 2, s. 2.

6. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracownika z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest dotkliwym narządkiem dla obu stron stosunku pracy, gdyż powoduje natychmiastowe jego ustanie w wyniku złożenia przez jedną ze stron oświadczenia o rozwiązaniu umowy w takim trybie. Jeżeli rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. jest nieuzasadnione, wówczas pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie (art. 61¹ k.p.). Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika powinno nastąpić z przyczyny zawinionej przez pracodawcę, którą jest dopuszczenie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Złożone oświadczenie przez pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy oraz w ciągu miesiąca od uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 55 § 2 w związku z art. 52 § 2 k.p.). W tej sytuacji pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia (art. 55 § 1¹ k.p.).

W trybie art. 61¹ k.p. to pracodawca może żądać wypłaty odszkodowania przez pracownika, jeżeli udowodni on, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika było nieuzasadnione. Pracodawca może więc kwestionować tylko przyczyny podane przez pracownika w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia i wykazać, że jego zachowanie nie miało cech ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku wobec pracownika, które uzasadniałoby rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika. Ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków przez pracodawcę wobec pracownika jest nieterminowa wypłata wynagrodzenia za pracę lub nieopłacenie składek na ubezpieczenie społeczne. Przy czym o kwalifikacji jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika decyduje całokształt okoliczności sprawy, w tym m.in. ocena częstotliwości

i powtarzalności, długotrwałości opóźnienia oraz doniosłości naruszeń dla interesów pracownika¹⁴⁰. Za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę może być uznane bezzasadne odsunięcie pracownika od wykonywania pracy, zwłaszcza powodujące utratę wyższego wynagrodzenia¹⁴¹. Nieuzasadnionym jest zaś rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę obowiązku wypłaty wynagrodzenia (na podstawie art. 55 § 1¹ k.p.) przed ustalonym terminem jego zapłaty, nawet wtedy gdy z okoliczności sprawy wynika, że pracodawca nie mógłby się wywiązać z tego obowiązku w terminie¹⁴².

Podstawą roszczenia pracodawcy o odszkodowanie nie mogą być naruszenia formalne dotyczące oświadczenia pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, do których należy niezachowanie formy pisemnej oświadczenia pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz miesięcznego terminu na złożenie przez pracownika oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia¹⁴³. Podobnie jak w przypadku niepodania – w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika – przyczyny uzasadniającej taki tryb rozwiązania umowy o pracę, które jest naruszeniem formalnym, ale jednocześnie jest ono oceniane z punktu widzenia nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Żądanie pracodawcy zasądzenia odszkodowania, jeżeli przyczyna rozwiązania przez pracownika stosunku pracy w trybie art. 55 § 1¹ k.p. okazała się nieuzasadniona nie stanowi nadużycia prawa w aspekcie art. 8 k.p. Pracodawcy bowiem takie odszkodowanie przysługuje na podstawie art. 61¹ k.p. Nie jest także nadużyciem prawa żądanie pracodawcy wypłaty odszkodowania, jeżeli wcześniej odmówił on z usprawiedliwionych przyczyn przyjęcia oferty pracownika w sprawie rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron¹⁴⁴. Natomiast biorąc pod uwagę

¹⁴⁰ Wyrok SN z 18 marca 2014 r., II PK 176/13, Legalis nr 994563.

¹⁴¹ Wyrok SN z 20 września 2013 r., II PK 6/13, Legalis nr 743918.

¹⁴² Wyrok SN z 15 września 2011 r., II PK 69/11, Legalis nr 464077.

¹⁴³ A. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, s. 403; J. Wrątny, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 127; P. Wąż, *Komentarz do kodeksu pracy*, red. K. Walczak, Warszawa 2012, s. 259.

¹⁴⁴ Wyrok SN z 29 kwietnia 2005 r., III PK 2/05, Legalis nr 68666; por. wyrok SN z 7 marca 2012 r., II PK 240/11, Legalis nr 491944.

żądanie pracownika w zakresie ograniczenia wysokości odszkodowania (lub zaniechania jego dochodzenia przez pracodawcę) to ze względu na całokształt okoliczności faktycznych sprawy oraz zasady współżycia społecznego, sąd pracy może ocenić, czy ma zastosowanie art. 8 k.p.¹⁴⁵

Wysokość odszkodowania na rzecz pracodawcy jest ustalana w sposób ryczałtowy, gdyż jego kwota nie jest uzależniona od rozmiaru szkody. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia (art. 61² § 1 k.p.). Należy zwrócić uwagę, że okresy wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony zostały dostosowane do okresów wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 36 § 1 k.p.). W przepisie art. 61² k.p. brakuje odesłania do sposobu ustalenia wysokości odszkodowania w razie nieuzasadnionego rozwiązania bez wypowiedzenia przez pracownika umowy o pracę na okres próbny. Należy więc przyjąć, że przy umowie na okres próbny, odszkodowanie będzie odpowiadało wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia, który jest określony w art. 34 k.p.¹⁴⁶ (w wymiarze za 3 dni robocze, 1 tydzień, 2 tygodnie). Wysokość odszkodowania z art. 61² § 1 k.p. jest obliczana według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop¹⁴⁷.

Podkreślić należy, że przepisy określają maksymalną wysokość odszkodowania na rzecz pracodawcy. Limitowanie odszkodowania w Kodeksie pracy zapobiega dalej idącym ewentualnym roszczeniom pracodawcy na podstawie Kodeksu cywilnego¹⁴⁸.

W związku z tym, że strony mogą w umowie o pracę przewidzieć dłuższy okres jej wypowiedzenia od określonego przepisami Kodeksu

¹⁴⁵ Postanowienie SN z 19 grudnia 2013 r., II PK 212/13, Legalis nr 1110465; wyrok SN z 15 września 2011 r., II PK 69/11, OSNP 2012, nr 19–20, poz. 243.

¹⁴⁶ Tak też P. Wąż, *Komentarz do...*, s. 260.

¹⁴⁷ § 2 ust. 1 pkt 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy, Dz. U. nr 62, poz. 289.

¹⁴⁸ J. Wrątny, *Kodeks pracy...*, s. 127.

pracy, należy zastanowić się, jak może to wpłynąć na ustalenie analizowanego odszkodowania, którego wysokość jest uzależniona od wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia. W literaturze przedmiotu został wyrażony pogląd, iż w sytuacji, gdy strony uzgodnią dłuższy okres wypowiedzenia, aniżeli przewiduje to art. 36 § 1 k.p., należy uznać, że pracodawcy przysługuje odszkodowanie w granicach wynagrodzenia należnego za okres wypowiedzenia ustalony porozumieniem stron¹⁴⁹. Oznacza to, że wysokość odszkodowania na rzecz pracodawcy powinna być adekwatna do wysokości wynagrodzenia pracownika za wydłużony okres wypowiedzenia.

Jak wspomniano roszczenie pracodawcy o odszkodowanie jest usprawiedliwione niezależnie od tego, czy pracodawca poniósł szkodę i w jakiej wysokości. Pracownik nie może więc domagać się obniżenia odszkodowania, z powołaniem się na argument, że pracodawca nie poniósł szkody majątkowej lub że szkoda ta była niższa¹⁵⁰. Zresztą ustalenie szkody doznanej przez pracodawcę w razie natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika dotyka sfery interesów pracodawcy o nieuchwytnym wymiarze majątkowym. Taka sytuacja powoduje problemy organizacyjne, jak konieczność nagłego, nowego podziału obowiązków, obciążenia pozostałych pracowników dodatkowymi obowiązkami do czasu znalezienia nowego pracownika, konieczność przyuczenia pracowników, czy brak możliwości „płynnego” przejęcia przez nich nowych zadań. W konsekwencji, nawet gdy nie ma miejsca wymierna szkoda majątkowa, to istnieje potrzeba zrekompensowania pracodawcy już samych niedogodności wywołanych nieuzasadnionym odejściem pracownika¹⁵¹.

Biorąc pod uwagę przesłanki odszkodowania przysługującego pracodawcy na podstawie art. 61¹ k.p. oraz jego wysokość, należy ocenić charakter prawny odszkodowania za bezprawne rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia. Według Sądu Najwyższego, odszko-

¹⁴⁹ A. Świątkowski, *Kodeks pracy...*, s. 404.

¹⁵⁰ Wyrok SN z 13 stycznia 2016 r., II PK 302/14, Legalis nr 1398269; zob. postanowienie SN z 19 grudnia 2013 r., II PK 212/13, Legalis nr 1110465; wyrok SN z 29 kwietnia 2005 r., III PK 2/05, Legalis nr 68666.

¹⁵¹ Wyrok SN z 13 stycznia 2016 r., II PK 302/14, Legalis nr 1398269; K. Zwolińska, *Odszkodowanie za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika*, MPPr. 2014, nr 8, s. 410 i n.

dowanie z art. 61¹ k.p. nie jest odszkodowaniem *sensu stricte*, mającym na celu wyrównanie szkody wyrządzonej pracodawcy przez bezprawne rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jest ono *sui generis* świadczeniem majątkowym, pełniącym funkcję sankcji („ustawowej kary pieniężnej”) wobec pracownika za bezprawne działanie, a w pewnych tylko sytuacjach *de facto* także funkcję odszkodowania lub zadośćuczynienia. Tak więc, odszkodowanie z art. 61¹ k.p. to odszkodowanie za wadliwe rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym, którego celem jest zrekompensowanie pracodawcy ujemnych konsekwencji nagłego rozwiązania umowy o pracę. Analizowane odszkodowanie pełni taką samą funkcję jak każde inne zryczałtowane odszkodowanie za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę¹⁵². Stwierdzić więc należy, że odszkodowanie z art. 61¹ k.p. ma charakter mieszany i w zależności od okoliczności sprawy spełnia funkcję odszkodowania i/lub zadośćuczynienia pieniężnego.

Zasądzenie na rzecz pracodawcy odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika sprawia, że przestaje być aktualna fikcja prawna, zgodnie z którą uzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika jest traktowane jako równoznaczne w skutkach prawnych z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę. W świadectwie pracy pracodawca obowiązany jest zamieścić informację o bezpodstawnym rozwiązaniu umowy o pracę przez pracownika ze skutkiem natychmiastowym (zob. art. 61² § 2 w związku z art. 55 § 3 k.p.)¹⁵³. Nastąpi to jednak dopiero wówczas, gdy pracodawca z własnej inicjatywy wytoczy powództwo o uznanie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika za nieuzasadnione na podstawie art. 61¹ k.p. i sąd wyda orzeczenie o takiej treści. W tym znaczeniu art. 61¹ k.p. stanowi przejaw funkcji ochronnej prawa pracy, bowiem wymaga od pracodawcy podjęcia szczególnego działania (wytoczenia powództwa), bez którego skutki niezasadnego rozwiązania stosunku pracy przez pracownika w trybie art. 55 § 1¹ k.p. nie zostaną w pełni zniesione¹⁵⁴.

¹⁵² Wyrok SN z 13 stycznia 2016 r., II PK 302/14, Legalis nr 1398269; A. Świątkowski, *Kodeks pracy...*, s. 404.

¹⁵³ Ibidem, s. 404.

¹⁵⁴ Zob. wyrok SN z 4 lutego 2011 r., II PK 187/10, OSNP 2012, nr 7–8, poz. 89.

Warto zauważyć, że ustawodawca zapewnił pracodawcy jedynie uprawnienie do domagania się odszkodowania w razie nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika. Pracodawca nie ma możliwości, aby żądać reaktywowania stosunku pracy bezpodstawnie rozwiązanego przez pracownika i tym samym oczekiwać na podjęcie przez niego pracy na poprzednio zajmowanym stanowisku. Żądanie takie byłoby sprzeczne z zasadą wolności pracy. W razie rozwiązania stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym tylko pracownikowi przysługuje uprawnienie domagania się przywrócenia do pracy. W literaturze przedmiotu został wyrażony dość dyskusyjny pogląd, iż nie ma przeciwwskazań, aby pracodawcy umożliwić wybór między roszczeniem o reaktywowanie stosunku pracy na dotychczasowych zasadach a odszkodowaniem z powodu bezpodstawnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika. Jednakże w aktualnym stanie prawnym ustawodawca zapewnił pracodawcy jedynie uprawnienie do domagania się odszkodowania¹⁵⁵.

Pracodawca nie może stosować różnych form zabezpieczenia ewentualnych roszczeń odszkodowawczych. Za nieważne zostało uznane określenie odpowiedzialności odszkodowawczej pracownika z powodu rozwiązania przez niego umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie weksla gwarancyjnego¹⁵⁶. Nie ma podstaw do dochodzenia od pracownika odpowiedzialności na podstawie przepisów k.c. Przepis art. 61¹ k.p. reguluje odpowiedzialność pracownika w sposób wyczerpujący. Stosowaniu przepisów k.c. sprzeciwia się w tym wypadku także zasada ochrony uprawnień pracownika jako słabszej strony indywidualnego stosunku pracy¹⁵⁷.

Przedawnienie roszczenia pracodawcy o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez

¹⁵⁵ A. Świątkowski, *Kodeks pracy...*, s. 403.

¹⁵⁶ Wyrok SN z 19 marca 1998 r., I PKN 560/97, OSNAPiUS 1999, nr 5, poz. 160; wyrok SN z 26 stycznia 2011 r., II PK 159/10, Legalis nr 328470.

¹⁵⁷ A. Świątkowski, *Kodeks pracy...*, s. 403; P. Wąż, *Komentarz do...*, s. 259; podkreśla, że kodeksowe przepisy określające sankcje z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika w trybie art. 55 § 1¹ k.p. stanowią regulację zupełną w tym zakresie. Nie ma zatem uzasadnionej postawy dochodzenia przez pracodawcę roszczeń na zasadach ogólnych (art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Zob. wyrok SN z 13 stycznia 2016 r., II PK 302/14, Legalis nr 1398269.

pracownika rozpoczyna bieg od dnia, w którym pracodawca zapoznał się z oświadczeniem woli pracownika w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, a nie od dnia powstania szkody, która nie stanowi przesłanki odpowiedzialności pracownika i miernika wysokości odszkodowania z art. 61² § 1 k.p.¹⁵⁸. Zgodnie z art. 291 § 2 i § 2¹ k.p. roszczenie pracodawcy o odszkodowanie, o którym mowa jest w art. 61¹ k.p. ulega przedawnieniu z upływem roku, nie później jednak niż z upływem trzech lat.

7. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracownika z tytułu naruszenia zakazu konkurencji

Z art. 101¹ § 2 k.p. wynika, że pracodawca, który poniósł szkodę wskutek naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji przewidzianego w umowie, może dochodzić od pracownika wyrównania tej szkody na zasadach określonych w przepisach stanowiących o odpowiedzialności materialnej pracownika (art. 114 – art. 122 k.p.).

Niedotrzymanie przez pracownika obowiązków wynikających z umowy o zakazie konkurencji uprawnia pracodawcę do wystąpienia z roszczeniem o naprawienie wyrządzonej szkody. Przesłankami odpowiedzialności pracownika są: szkoda po stronie pracodawcy oraz bezprawność polegająca na naruszeniu zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej (niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków wynikających z umowy o zakazie konkurencji), wina pracownika (umyślna lub nieumyślna) oraz adekwatny związek przyczynowy, który określa normalne następstwa naruszenia zakazu konkurencji¹⁵⁹. Są to więc takie przesłanki, które dotyczą odpowiedzialności materialnej pracownika na zasadach ogólnych (art. 114 i art. 115 k.p.).

W razie wyrządzenia szkody z winy nieumyślnej (lekkomyślność lub niedbalstwo) pracownik ponosi odpowiedzialność w granicach rzeczywistej straty doznanej przez pracodawcę (z wyłączeniem utraconych korzyści) do kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody (art. 115 i art. 119 k.p.). Na-

¹⁵⁸ P. Wąż, *Komentarz do...*, s. 260.

¹⁵⁹ Zob. wyrok SN z 26 stycznia 2005 r., II PK 191/04, Legalis.

tomiast umyślne wyrządzenie szkody (gdy pracownik miał zamiar wyrządzenia szkody albo gdy przewidywał możliwość wyrządzenia szkody i na to się godził) zobowiązuje pracownika do naprawienia szkody w pełnej wysokości, a więc obejmującej rzeczywiste straty i utracone korzyści (art. 122 k.p.). Dopuszcza się możliwość obniżenia odszkodowania należnego pracodawcy na podstawie ugody między stronami (art. 121 k.p.).

Pojawia się pytanie, czy w razie wyrządzenia szkody spowodowanej naruszeniem zakazu konkurencji pracownik może być zobowiązany do zapłaty kary umownej, która została przewidziana w umowie o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy. Trzeba mieć na uwadze, że przepis art. 101¹ § 2 k.p. stanowiący o zasadach odpowiedzialności odszkodowawczej pracownika przewiduje, że gdy pracodawca poniósł szkodę wskutek naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji przewidzianego w umowie, może on dochodzić od pracownika wyrównania tej szkody na zasadach określonych w Kodeksie pracy. Innymi słowy, odpowiedzialność pracownika z tytułu naruszenia zakazu konkurencji w trakcie trwania zatrudnienia jest uregulowana przepisami Kodeksu pracy i nie jest dopuszczalne sięganie do konstrukcji kary umownej (art. 483 k.c.) poprzez art. 300 k.p.¹⁶⁰ W wyroku z 8 stycznia 2008 r. zaakcentowano, że kara umowna (art. 483 § 1 k.c.) nie może być zastrzeżona na wypadek wyrządzenia pracodawcy przez pracownika szkody wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych. W razie „przedłożenia pracownikowi do podpisania umowy o zakazie konkurencji, której projekt zawierał niezgodną z prawem pracy (art. 101¹ § 2 k.p.) klauzulę wprowadzającą karę umowną, w dodatku w rażąco wygórowanej wysokości, uprawnia to pracownika do odmowy podpisania projektu. Odmowy takiej nie traktuje się jako podstawy uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę¹⁶¹.

Pracownik ponosi odpowiedzialność odszkodowawczą na podstawie przepisów prawa cywilnego za szkody wyrządzone pracodawcy czynami nieuczciwej konkurencji, które są określone w ustawie z 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji¹⁶². Popołniając czyn

¹⁶⁰ Zob. A. Patulski, *Komentarz do kodeksu pracy*, red. K. Walczak, Warszawa 2012, s. 443.

¹⁶¹ Wyrok SN z 2 października 2002 r., I PKN 549/01, Legalis.

¹⁶² Dz. U. nr 47, poz. 211.

nieuczciwej konkurencji w stosunku do pracodawcy, pracownik narusza przede wszystkim powszechny zakaz ciążyący na każdym. Przepis art. 101⁴ k.p. wyraźnie stanowi, że przepisy Kodeksu pracy o zakazie konkurencji nie naruszają zakazu konkurencji przewidzianego w odrębnych przepisach¹⁶³.

Bieg przedawnienia roszczenia pracodawcy o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracownika wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych (należy do nich obowiązek powstrzymania się od działań konkurencyjnych wobec pracodawcy) biegnie od dnia, w którym pracodawca powziął wiadomość o wyrządzeniu przez pracownika szkody. Roszczenie pracodawcy ulega przedawnieniu z upływem roku, nie później jednak niż z upływem trzech lat od jej wyrządzenia (art. 291 k.p.).

Odpowiedzialność odszkodowawczą pracownik ponosi także w razie wyrządzenia szkody spowodowanej naruszeniem umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Pracodawca może zawrzeć z pracownikiem mającym dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie należy określić okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy. Odszkodowanie nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy i jest ustalane na okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach. Zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania (art. 101² § 1 k.p.)¹⁶⁴.

Kodeks pracy nie określa sankcji, jakie ponosi były pracownik w razie niedotrzymania umowy o zakazie konkurencji obowiązującej po ustaniu stosunku pracy. Naruszenie zakazu konkurencji, niezależnie od tego, czy wskutek tego została pracodawcy wyrządzona szkoda majątkowa powo-

¹⁶³ J. Skoczyński, (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2011, s. 547.

¹⁶⁴ Szerzej M. Barzycka-Banaszczyk, *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy*, Warszawa 2017, legalis.

duje określone konsekwencje dla byłego pracownika. Po pierwsze, pracodawca jest uprawniony do wstrzymania wypłaty kolejnych rat odszkodowania przewidzianego w art. 101² § 3 k.p., poczynając od daty powzięcia o tym wiadomości. Po drugie, jeżeli pracodawca wypłacał raty odszkodowania w czasie, gdy doszło już do naruszenia tego zakazu przez byłego pracownika, o czym nie wiedział, ma prawo żądać ich zwrotu na podstawie przepisów o bezpodstawnym wzbogaceniu (art. 405 k.c. i n.)¹⁶⁵. Niekiedy jednak złamanie przez pracownika zakazu w ostatnim okresie jego obowiązywania może być tego rodzaju, że postępowanie pracownika zgodnie z umową na początku jej obowiązywania utraci jakiegokolwiek znaczenie. Przykładowo po 6 miesiącach dwuletniego zakazu pracownik, podejmując współpracę z konkurencyjnym podmiotem, wykorzysta wiedzę, którą dysponuje w zakresie nowej technologii wprowadzonej na rynek przez byłego pracodawcę, co pozwoli na ostateczne udoskonalenie produktu, nad którym pracuje konkurencja i wcześniejsze wprowadzenie go na rynek. W tej sytuacji, postępowanie pracownika zgodnie z umową we wcześniejszym okresie straciło jakikolwiek sens i wydaje się, że powinien on zwrócić całe odszkodowanie¹⁶⁶.

Do odpowiedzialności byłego pracownika pozostaje stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego – jeżeli strony nie umówiły się inaczej – w tym w szczególności zasad odpowiedzialności kontraktowej. Jeżeli naruszenie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy wyrządziło pracodawcy szkodę będzie on mógł dochodzić od byłego pracownika odszkodowania na podstawie art. 471 k.c. i n. za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania, chyba że są one następstwem okoliczności, za które był pracownik nie ponosi odpowiedzialności. Pracodawca powinien jednak udowodnić następujące przesłanki: 1) niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków wynikających z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia; 2) powstanie szkody po stronie pracodawcy, 3) normalny związek przyczynowy między niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem umowy a szkodą. Ciężar dowodu tych okoliczności spoczywa na pracodawcy.

W literaturze i orzecznictwie panuje zgodny pogląd co do tego, że naruszenie przez byłego pracownika zakazu konkurencji rodzi dla niego

¹⁶⁵ Wyrok SN z 6 kwietnia 2011 r., II PK 229/10, Legalis.

¹⁶⁶ M. Dore-Kolasa, *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2017, s. 509.

odpowiedzialność na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego, nie zaś ochronnych przepisów prawa pracy¹⁶⁷.

W ramach reżimu odpowiedzialności kontraktowej były pracownik odpowiada za pełną szkodę – niezależnie od stopnia winy – i zastosowanie ma domniemanie jego odpowiedzialności (art. 361 § 1 i art. 471 k.c.). W praktyce niekiedy nie jest jednak proste wykazanie przez pracodawcę konkretnej wysokości szkody, jaka wynikła z naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji. Niejednokrotnie skutki konkurencyjnych działań pracownika ujawniają się w różnych odstępach czasu. Co więcej, trudno jest je powiązać z określonymi konsekwencjami finansowymi dla pracodawcy, stąd istotne znaczenie ma możliwość zastrzeżenia kary umownej¹⁶⁸.

Dopuszczalność zastrzeżenia kary umownej w umowie o zakazie konkurencji obowiązującej po ustaniu stosunku pracy jest kwestią kontrowersyjną¹⁶⁹. Z przepisu art. 483 k.c. wynika, że w umowie można zastrzec, iż naprawienie szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania niepieniężnego nastąpi przez zapłatę określonej sumy (kara umowna). Instytucja kary umownej jest przydatna, gdyż zwalnia pracodawcę z udowodnienia faktu poniesienia szkody oraz jej wysokości, której wykazanie w przypadku naruszenia zakazu konkurencji przez pracownika może być niekiedy istotnie utrudnione.

¹⁶⁷ M. Rylski, *Weksel między stronami stosunku pracy*, Warszawa 2015, s. 218–220; S. Płazek, A. Sobczyk, *Zakaz działalności konkurencyjnej według kodeksu pracy*, KPP 1997, z. 1, s. 136; K. Roszewska, *Klauzula konkurencyjna w kodeksie pracy po ustaniu stosunku pracy*, PiZS 1999, nr 3, s. 28; uchwała SN 3 grudnia 2003 r., III PZP 16/03, OSNPUS 2004, nr 7, poz. 116. Pogląd odosobniony wyraził A. Świątkowski, według którego odpowiedzialność byłego pracownika za szkodę wyrządzoną byłemu pracodawcy z powodu naruszenia zakazu konkurencji następuje na podstawie przepisów o odpowiedzialności materialnej pracowników (rodz. I dział V k.p.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, s. 643.

¹⁶⁸ M. Dore-Kolasa, op. cit., s. 510.

¹⁶⁹ Zob. A. Patulski, *Komentarz do...*, s. 450–451; K. Walczak, *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, Warszawa 2015, s. 294. Przeważającym poglądem w doktrynie jest dopuszczalność stosowania kar umownych: M. Lewandowicz-Machnikowska, *Klauzula konkurencyjna w kodeksie pracy*, Kraków 2004, s. 163 i n.; B. Cudowski, *Zakaz konkurencji i związane z nim obowiązki pracownicze w projekcie nowelizacji kodeksu pracy*, PS 1995, nr 10, s. 96; J. Stencel, *Zakaz konkurencji w prawie pracy*, Warszawa 2001, s. 149; M. Kasimowicz-Auer, *Skutki naruszenia klauzuli konkurencyjnej*, MoP 2011, nr 11, s. 586.

Tak więc, pracownik będzie zobowiązany do zapłaty kary umownej za sam fakt złamania klauzuli konkurencyjnej. Były pracownik nie może zwolnić się z obowiązku zapłaty kary pieniężnej bez zgody pracodawcy (art. 483 § 2 k.c.). Kara umowna powinna być określona w sumie pieniężnej, której wysokość wiąże strony, nawet jeżeli szkoda okazałaby się niższa (art. 484 § 1 k.c.).

O doktrynie i orzecznictwie prezentowano różne poglądy w sprawie dopuszczalności stosowania kary umownej w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy ewoluowały. Z wyroku z 10 października 2003 r. (I PK 528/02)¹⁷⁰ wynika, że w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy dopuszczalne jest zastrzeżenie kary umownej na rzecz byłego pracodawcy w razie niewykonywania lub nienależytego wykonywania przez byłego pracownika obowiązku powstrzymania się od działalności konkurencyjnej (art. 483 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Natomiast A. Patulski stwierdził, że strony mogą zastrzec karę umowną alternatywną (pracodawca wybiera pomiędzy karą umowną a odszkodowaniem na zasadach ogólnych), karę umowną zaliczaną (pracodawca uprawniony jest do dochodzenia obok kary umownej odszkodowania uzupełniającego do wysokości wykazanej szkody) czy karę umowną kumulatywną (pracodawca może żądać zarówno kary, jak i odszkodowania). Zważywszy jednak na to, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest zaliczana do umów prawa pracy, zastrzeżenie kary umownej kumulatywnej może zostać uznane za sprzeczne z zasadami prawa pracy, a zwłaszcza ryzyka pracodawcy i ograniczonej odpowiedzialności materialnej pracownika¹⁷¹. W literaturze przedmiotu został wyrażony odmienny pogląd, iż celem jeszcze pełniejszego zabezpieczenia interesów pracodawcy można przewidzieć możliwość dochodzenia – oprócz kary umownej – odszkodowania, w przypadku, gdy udowodniona szkoda byłaby wyższa niż ta kara¹⁷².

Były pracownik może żądać zmniejszenia (miarkowania) kary umownej, jeżeli wykaze, że zobowiązanie powstrzymania się od działań konkurencyjnych zostało w znacznej części wykonane bądź kara jest rażąco wygórowana w stosunku do poniesionej przez pracodawcę szkody

¹⁷⁰ Legalis.

¹⁷¹ A. Patulski, *Komentarz do...*, s. 451.

¹⁷² B. Cudowski, *Zakaz konkurencji...*, s. 96.

(art. 484 § 2 k.c.). Kryterium oceny rażąco wygórowanej kary umownej może być przy tym odniesienie do wysokości ustalonego w tej umowie odszkodowania, a nie do wysokości jego miesięcznej raty¹⁷³. W ocenie rażącego wygórowania kary umownej w klauzuli konkurencyjnej ma także znaczenie nie tylko wysokość odszkodowania oraz rozmiar szkody poniesionej przez pracodawcę, ale również sposób zachowania się pracownika związanego zakazem konkurencji¹⁷⁴.

Inną formą odpowiedzialności pracownika w razie naruszenia zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest wykorzystanie weksla przez pracodawcę. Dopuszczalność stosowania weksla przez pracodawcę przy klauzulach konkurencyjnych wywołuje pewne wątpliwości ze względu na istotne osłabienie pozycji pracownika. Może on bowiem zostać zobowiązany przez pracodawcę do zapłaty wysokiej kwoty określonej w wekslu, niezależnie od wysokości szkody po stronie pracodawcy. Mimo to praktykę stosowania weksla służącego wzmocnieniu ochrony interesu ekonomicznego pracodawcy należy uznać za dopuszczalną¹⁷⁵.

Należy mieć także na uwadze, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia nie jest umową prawa cywilnego, lecz umową prawa pracy pozostającą w bezpośrednim podmiotowym i przedmiotowym powiązaniu ze stosunkiem pracy. Dlatego też odpowiedzialność byłego pracownika powinna być korygowana zasadami prawa pracy, zwłaszcza ryzyka pracodawcy i ograniczonej odpowiedzialności materialnej pracownika¹⁷⁶.

¹⁷³ Wyrok SN z 4 lipca 2007 r., II PK 359/06, Legalis.

¹⁷⁴ Wyrok SN z 23 stycznia 2008 r., II PK 127/07, Legalis. Szerzej na temat dopuszczalności stosowania kary umownej w klauzuli konkurencyjnej – zob. P. Prusinowski, *Zakaz konkurencji w prawie pracy*, Warszawa 2014, s. 195 i n.

¹⁷⁵ Szerzej, M. Rylski, op. cit., s. 221 i n.

¹⁷⁶ Zob. uzasadnienie wyroku SN z 4 stycznia 2008 r., I PK 183/07, Legalis; wyrok SN z 27 stycznia 2004 r., I PK 222/03, Legalis. K. Walczak, *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszański, Warszawa 2015, s. 294. Szerzej na temat sporu w doktrynie i orzecznictwie w sprawie charakteru prawnego klauzuli konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy – zob. M. Rylski, op. cit., s. 213 i n.; inaczej, S. Płażek, A. Sobczyk, *Zakaz działalności...*, s. 137, według autorów klauzula konkurencyjna zawierana na okres po ustaniu stosunku pracy, ma charakter cywilnoprawny, chociaż ujęta jest w Kodeksie pracy.

Roszczenia byłego pracodawcy wobec byłego pracownika o odszkodowanie za szkodę wyrządzoną na skutek naruszenia zakazu konkurencji ulegają przedawnieniu zgodnie z zasadami określonymi w Kodeksie cywilnym. W związku z tym, że roszczenia pracodawcy należy uznać za związane z prowadzeniem działalności gospodarczej, więc termin przedawnienia roszczeń wynosi trzy lata (art. 118 k.c.)¹⁷⁷. Bieg terminu przedawnienia rozpoczyna się od dnia, w którym roszczenie pracodawcy stało się wymagalne, w tym przypadku rozpocznie się on od dnia wezwania byłego pracownika do zapłaty odszkodowania.

¹⁷⁷ Tak też M. Ryłski, op. cit., s. 219.

Rozdział III

Odpowiedzialność porządkowa

1. Uwagi wstępne

Odpowiedzialność porządkowa przewidziana w art. 108–113 k.p. wywodzi się z odpowiedzialności regulaminowej i polega na ponoszeniu przez pracowników negatywnych konsekwencji z tytułu naruszania przez nich obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Podlegają jej wszyscy pracownicy z wyłączeniem tych, którzy ponoszą wyłącznie odpowiedzialność dyscyplinarną (np. sędziowie i prokuratorzy) lub odpowiedzialność dyscyplinarną i porządkową uregulowaną w pragmatykach służbowych (np. mianowani pracownicy urzędów państwowych, członkowie korpusu służby cywilnej). Odpowiedzialność porządkowa co do zasady nie ma zastosowania wobec osób świadczących pracę w ramach niepracowniczego zatrudnienia (np. zleceniobiorców, wykonawców dzieła, osób zatrudnionych na podstawie umowy o świadczenie usług). Wyjątek w tym zakresie stanowią osoby wykonujące pracę nakładczą.

Obecnie prawo stosowania kar porządkowych przysługuje każdemu pracodawcy bez względu na formę organizacyjną oraz rodzaj prowadzonej działalności. Upřednio (do 1996) środki dyscyplinujące przewidziane w art. 108 k.p. stosowano wyłącznie wobec pracowników uspołeczniionych zakładów pracy. W wyjątkowych sytuacjach kierownik zakładu pracy mógł odstąpić od kary, w razie gdy uznał za wystarczające zastosowanie wobec pracownika innych środków oddziaływania wychowawczego¹.

¹ Zob. I. Sierocka, *Odpowiedzialność porządkowa pracowników – od kodyfikacji do współczesności*, (w:) *Księga jubileuszowa dedykowana Profesor Teresie Liszcz*, St.Iur.Lubl., t. XXIV, 3, Lublin 2015, s. 209–208.

Odpowiedzialność porządkowa pełni funkcję represyjną oraz prewencyjno-wychowawczą. Ta pierwsza polega na stosowaniu przez pracodawców wobec pracowników sankcji typu represyjnego w postaci upomnienia, nagany lub kary pieniężnej w razie naruszania obowiązków pracowniczych. Funkcja prewencyjno-wychowawcza z jednej strony powstrzymuje pracowników przed niewłaściwym zachowaniem, z drugiej zaś zatrudnionych, którzy uchybili swoim obowiązkom, mobilizuje do poprawy postępowania.

Karą porządkową pracownik może być ukarany wielokrotnie odpowiednio do liczby dokonanych naruszeń. W zależności od rodzaju przekroczenia może być ukarany tą samą lub różnymi karami porządkowymi. Za jedno przewinienie może być ukarany raz i tylko jedną karą. W efekcie niedopuszczalne jest ukaranie pracownika za to samo przekroczenie np. karą nagany i karą pieniężną. Nie przewiduje się bowiem kumulatywnego stosowania kar porządkowych.

Pracownikowi, na którego nałożono karę porządkową, może być wymierzona inna dolegliwość przewidziana w przepisach szczególnych. Na ogół w takim przypadku pracodawca pozbawia zatrudnionego świadczeń pieniężnych uzależnionych od nienagannego wykonywania obowiązków zawodowych (premii, nagród) przewidzianych w przepisach pozakodeksowych.

Wymierzenie pracownikowi kary porządkowej nie wyklucza możliwości uznania tego samego naganego zachowania się pracownika, stanowiącego przesłankę ukarania, za przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę², a nawet rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia³. Może ponadto dojść do zbiegu odpowiedzialności porządkowej z innymi rodzajami odpowiedzialności: odpowiedzialności materialnej, jeżeli pracownik swoim przewinieniem wyrządził pracodawcy szkodę lub karnej, gdy przewinienie jest przestępstwem⁴.

W doktrynie wątpliwości budzi kwestia charakteru prawnego przepisów regulujących odpowiedzialność porządkową. Jedni autorzy uwa-

² Zob. wyrok SN z dnia 25 października 1995 r., I PRN 77/95, OSNAPiUS 1996 r. nr 11, poz. 153.

³ Zob. wyrok SN z dnia 3 kwietnia 1997 r., I PKN 40/97, OSNAPiUS 1997 r. nr 23, poz. 465.

⁴ Zob. I. Sierocka, *Odpowiedzialność porządkowa pracowników*, PS 2006, nr 2, s. 133.

żają, że regulacje zawarte w art. 108 k.p. i n. są przepisami *tus cogens* co oznacza, że nie jest możliwe umowne ich ograniczenie, wyłączenie czy rozszerzenie ani jeżeli chodzi o ich rodzaj ani zakres stosowania⁵. W konsekwencji pracodawca zobowiązany jest do ścisłego przestrzegania zasad przewidzianych w Kodeksie pracy⁶. Inni są zdania, że przepisy regulujące odpowiedzialność porządkową mają charakter semiimperatywny, dopuszczający odstępstwa od reguł kodeksowych na korzyść zatrudnionego⁷. Warto zauważyć, że w świetle art. 240 § 3 pkt 3 k.p., w brzmieniu obowiązującym do końca 2000 roku, zarówno odpowiedzialność porządkowa, jak i dyscyplinarna były wyłączone spod regulacji układowej. Partnerzy społeczni pozbawieni zatem zostali prawa innego, nawet korzystniejszego dla zatrudnionych, uregulowania obu rodzajów odpowiedzialności. Skreślenie tego przepisu przemawia za nadaniem przepisom dotyczącym odpowiedzialności porządkowej semiimperatywnego charakteru. Powyższy wniosek znajduje potwierdzenie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 marca 2000 r. (I PKN 564/99)⁸, w którym sąd ten stwierdził, że przewidziany w art. 112 k.p. powszechny tryb odwoławczy od zastosowanej kary porządkowej może być ukształtowany korzystniej dla pracowników w pozakodeksowych źródłach prawa pracy (np. w regulaminie pracy).

Za przepisy jednostronnie bezwzględnie obowiązujące, dopuszczające odstępstwa od swej treści na korzyść pracownika, poza trybem odwoławczym, można uznać regulacje określające katalog kar porządkowych oraz wysokość kary pieniężnej. Mając na uwadze, że stosowanie odpowiedzialności porządkowej mieści się w sferze uprawnień pracodawcy, nic nie stoi na przeszkodzie, aby podmiot ten ograniczył się do stosowa-

⁵ Zob. J. Iwulski, (w:) J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011, s. 764; Z. Kubot, *Charakter prawny odpowiedzialności porządkowej w kodeksie pracy*, PiP 1975, nr 7, s. 9; M. Nałęcz, (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszański, Warszawa 2015, s. 329; W. Perdeus, (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 778.

⁶ Zob. W. Patulski, (w:) *Zarys systemu prawa pracy*, t. I, *Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2010, s. 806.

⁷ Zob. Z. Góral, *Pracownicza odpowiedzialność porządkowa*, AUŁ. Fol. Iur., Łódź 1987, s. 32; R. Sadlik, *Odpowiedzialność materialna i porządkowa pracowników. Instruktaż, przykłady*, Gdańsk 2012, r. 103 i n.; E. Staszewska, *Odpowiedzialność pracownicza*, red. Z. Góral, Warszawa 2013, s. 134.

⁸ OSNAPiUS 2001, nr 16, poz. 514.

nia wobec pracowników jedynie kary upomnienia lub nagany, rezygnując z kary pieniężnej bądź tę ostatnią wymierzał w niższej kwocie niż przewidziano to w art. 108 k.p. Stosownie do art. 281 pkt 4 k.p. na karę grzywny naraża się pracodawca stosujący inne kary niż przewidziane w Kodeksie pracy. Nie popełnia zatem wykroczenia osoba wykorzystująca w celu zdyscyplinowania pracowników niektóre (łagodniejsze) spośród kar wprowadzonych przez ustawodawcę. Z kolei w art. 104¹ § 2 k.p. zastrzega się, że regulamin pracy powinien zawierać informacje o karach stosowanych zgodnie z art. 108 z tytułu odpowiedzialności porządkowej pracowników. Z treści tego przepisu nie wynika obowiązek bezwzględnego respektowania zasad dotyczących instytucji uregulowanej w rozdziale szóstym działu czwartego Kodeksu pracy.

Ograniczenie kar porządkowych do upomnienia i nagany, jak również wymierzanie kary pieniężnej w niższej kwocie niż wynika to z regulacji kodeksowych wymaga zawarcia w aktach prawnych obowiązujących u danego pracodawcy (np. w regulaminie pracy, układzie zbiorowym pracy) stosownych postanowień.

2. Przesłanki stosowania kar porządkowych i ich rodzaje

2.1. Przesłanki odpowiedzialności porządkowej

W myśl art. 108 § 1 k.p. za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bhp, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować: 1) karę upomnienia; 2) karę nagany. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bhp lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawianie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy – pracodawca może również stosować karę pieniężną (§ 2.). Jednocześnie w art. 111 k.p. zastrzega się, że przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy. Z treści wskazanych przepisów *expressis verbis* wynika, że wymierzenie kary porządkowej dopuszczalne jest w razie łącznego spełnienia dwóch

przesłanek – naruszenia obowiązków pracowniczych (bezprawność) oraz winy pracownika.

Na przestrzeni lat bezprawność była różnie ujmowana. Pierwotnie wśród okoliczności uzasadniających zastosowanie kary porządkowej wymieniano nieprzestrzeganie ustalonego porządku i dyscypliny pracy. Chodziło w tym względzie o zachowania polegające na niewykonaniu lub nienależytym wypełnianiu obowiązków, wpływających na prawidłowy przebieg procesu pracy. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 lipca 1990 r. (I PRN 26/90)⁹ orzekł, że tylko niewykonywanie przez pracownika polecenia służbowego (dotyczącego pracy) może być zakwalifikowane jako naruszenie **ustalonego porządku i dyscypliny pracy, regulaminu pracy**, o którym mowa w art. 108 § 1 k.p. i które według tego przepisu stanowi podstawę wymierzenia pracownikowi kary regulaminowej. Nakazanie powodowi jako członkowi grupy inicjatywnej stawienia się u dyrektora w celu wzięcia udziału w jego spotkaniu z tą grupą, wykracza poza ramy polecenia **dotyczącego pracy**. Za naruszenie porządku i dyscypliny pracy uznawano także bierne i czynne uczestnictwo w nielegalnej akcji strajkowej¹⁰. W 1996 roku katalog przewinień pracowniczych uległ ograniczeniu przez odstąpienie od budzącego poważne wątpliwości sformułowania **dyscyplina pracy**.

Obecnie karę upomnienia lub nagany można stosować m.in. za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy. Chodzi zatem o naruszanie ustalonej struktury, ładu i zasad przyjętych u danego pracodawcy. Zgodnie z art. 104 k.p. kwestie związane z organizacją i porządkiem w procesie pracy określa regulamin pracy (lub układ zbiorowy pracy). Wskazany zakładowy akt prawny powinien w szczególności ustalać: organizację pracy, warunki przebywania na terenie zakładu pracy w czasie pracy i po jej zakończeniu, systemy i rozkłady czasu pracy, obowiązki dotyczące bhp oraz ochrony przeciwpożarowej (art. 104¹ k.p.). Uchybienie obowiązkowi określonym w regulaminie pracy, które wiążą się z organizacją i porządkiem w procesie pracy upoważnia pracodawcę do wymierzenia kary porządkowej.

⁹ LEX nr 1112050.

¹⁰ Zob. A. Chabrowska, *Odpowiedzialność pracownika za zorganizowanie i udział w nielegalnym strajku*, PPiPS 1994, nr 11, s. 35.

Inaczej w przypadku obowiązków regulaminowych dotyczących innych spraw. Ich naruszenie nie daje podstaw do stosowania sankcji określonych w art. 108 k.p.¹¹

W myśl art. 108 § 1 k.p. za przekroczenie porządkowe uznaje się także nieprzestrzeganie przepisów bhp oraz przepisów przeciwpożarowych. Warto podkreślić, że respektowanie tego rodzaju uregulowań należy do obowiązków zarówno pracodawcy (art. 94 pkt 4 k.p.), jak i pracowników (art. 100 § 2 pkt 3 oraz art. 211 k.p.). Ten ostatni może być pociągnięty do odpowiedzialności porządkowej w razie naruszenia przepisów związanych z bhp oraz ochroną przeciwpożarową zawartych nie tylko w zakładowych aktach prawnych, ale także w Kodeksie pracy i innych przepisach powszechnie obowiązujących.

Wśród przesłanek dopuszczających stosowanie kary porządkowej wymienia się również nieprzestrzeganie przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy. W tym zakresie pracodawcy mogą odwołać się do zasad określonych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobów usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy¹².

Stosownie do art. 108 § 2 k.p. karę pieniężną można stosować także w razie opuszczanie pracy bez usprawiedliwienia, stawianie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywania alkoholu w czasie pracy. Przez **opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia** należy rozumieć każdą nieusprawiedliwioną nieobecność pracownika w pracy w czasie godzin pracy, dotyczącą dnia lub części dnia roboczego, powstałą wskutek nieprzybycia do pracy, spóźnienia do pracy, wyjścia z pracy przed ustaloną godziną jej zakończenia. Przez dzień nieusprawiedliwionej nieobecności należy rozumieć nieusprawiedliwioną nieobecność przez taką liczbę godzin, jaką pracownik był zobowiązany przepracować w danej dobie, liczonej od rozpoczęcia pracy według harmonogramu. Każda nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy uprawnia kierownika zakładu pracy do zastosowania w stosunku do pracownika kary pieniężnej, natomiast czas trwania nieobecności powinien być brany m.in. pod uwagę przy

¹¹ Zob. Z. Sadlik, *Odpowiedzialność materialna i porządkowa...*, s. 91–92.

¹² Dz. U. nr 60, poz. 281 z późn. zm.

ustalaniu wysokości kary pieniężnej wymierzonej z uwzględnieniem art. 108 § 3 k.p.¹³

Pracownik naruszający jednym zachowaniem kilka obowiązków, np. w trakcie spożywania w zakładzie pracy alkoholu wszczynając awanturę przez co narusza porządek i jednocześnie przepisy bhp, nie dopuszcza się kilku przewinień pracowniczych umożliwiającich zastosowanie jednocześnie kilku kar porządkowych lecz jedno uchybienie uzasadniające ostrzejszą reakcję ze strony pracodawcy, przy czym wymierzona kara powinna być współmierna do popełnionego uchybienia. Tego rodzaju sytuację określa się mianem kumulatywnego zbiegu naruszeń porządku pracy¹⁴.

Wina polega na niewłaściwym stosunku psychicznym pracownika do jego obowiązków. Oceniając zachowanie się pracownika, należy zwrócić uwagę na dwie kategorie winy – winę umyślną i nieumyślną. O pierwszej postaci winy można mówić zarówno, gdy pracownik chce postąpić wbrew swojemu obowiązkowi (zamiar bezpośredni), jak i wtedy, gdy przewiduje możliwość naruszenia obowiązku i na to się godzi (zamiar ewentualny). Natomiast przejawem winy nieumyślnej będzie niedołożenie wymaganej sumienności i staranności, przy czym mogą być różne stopnie tej winy. Lekkomysłność – gdy pracownik przewiduje możliwość naruszenia swych obowiązków, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że tego uniknie. Niedbalstwo – gdy możliwości takiej nie przewiduje, choć powinien i może przewidzieć¹⁵.

W ocenie Sądu Najwyższego wymierzenie kary upomnienia uzasadnione jest nawet w przypadku niewielkiego stopnia winy¹⁶. W wyroku z dnia 25 października 1995 r. (I PRN 77/95)¹⁷ Sąd Najwyższy stwier-

¹³ Stanowisko Ministra Pracy i Polityki Socjalnej zawarte w piśmie Departamentu Prawa Pracy z 5 lipca 1975 r., PP-5115-59/75, „Serwis PP. Prawno-Pracowniczy” 2014, nr 7, s. 22.

¹⁴ Zob. T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Część II. Prawo stosunku pracy*, Warszawa-Kraków 1986, s. 355.

¹⁵ Zob. W. Sanetra, *Wina w odpowiedzialności pracowniczej*, AUWr, seria Prawo, nr L, Warszawa-Wrocław 1975.

¹⁶ Zob. wyrok SN z dnia 1 lipca 1999 r., I PKN 86/99, OSNAPiUS 2000, nr 18, poz. 683.

¹⁷ OSNAPiUS 1996, nr 1, poz. 153.

dził ponadto, że zarówno zawinione umyślnie przez pracownika uchybienie obowiązkom pracowniczym, jak i ich naruszenie z winy nieumyślnej stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Wymierzenie pracownikowi kary porządkowej nie wyklucza możliwości uznania tego samego naganego zachowania się pracownika, stanowiącego przesłankę ukarania za przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę¹⁸.

Za okoliczność wyłączającą winę i tym samym dopuszczalność stosowania kary porządkowej uznaje się pozostanie pracownika w sądzie jako świadka po złożeniu zeznań na żądanie pełnomocnika procesowego w celu złożenia uzupełniających zeznań lub konfrontacji z innymi świadkami. Tego rodzaju zachowanie jest okolicznością usprawiedliwiającą jego nieobecność w zakładzie pracy w związku z wezwaniem do sądu, a tym samym wyłączającą przypisanie mu winy i stosowanie wobec niego kary porządkowej (art. 108 i art. 111 k.p.).

W wyroku z dnia 14 stycznia 2000 r. (II UKN 310/99)¹⁹ Sąd Najwyższy stwierdził, że zwłoka w ustalaniu statusu ubezpieczonego oraz w wykonaniu prawomocnych wyroków sądów pracy i ubezpieczeń społecznych wynikająca z podejmowania przez pracownika organu rentowego czynności wyjaśniających, nie uzasadnia nałożenia na tego pracownika kary upomnienia, w sytuacji, gdy w stosunkowo krótkim okresie poprzedzającym ukaranie był on nagradzany za właściwe wykonywanie obowiązków.

Pracodawca nie ma obowiązku zwolnienia pracownika od pracy w przypadku **wezwania go** do wzięcia udziału w naradzie organów samorządu terytorialnego, poświęconej realizacji celów społecznych (§ 6 w związku z § 3 pkt 4 rozporządzenia w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy).

¹⁸ Zob. teza VII uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, z 11, poz. 164; wyrok SN z 25 października 1995 r., I PRN 77/95, OSNAPiUS 1996, nr 11, poz. 153.

¹⁹ OSNAPiUS 2001, nr 10, poz. 357.

2.2. Rodzaje kar porządkowych

W art. 108 k.p. w sposób enumeratywny określono rodzaje kar porządkowych stosowanych wobec pracowników. W konsekwencji stosowanie innych kar, np. nagany z ostrzeżeniem, obniżenia na określony czas wynagrodzenia pracownika jest niedopuszczalne i zagrożone karą grzywny (art. 281 pkt 4 k.p.).

Wśród wymienionych przez ustawodawcę kar można wskazać sankcje o charakterze niemajątkowym – upomnienie i nagana, które odnoszą się do sfery psychicznej pracownika i powodują uszczuplenie jego dóbr osobistych, zwłaszcza godności pojmowanej jako uczucie własnej wartości, szacunku do samego siebie oraz sankcję majątkową – karę pieniężną oddziałującą nie tylko na dobra osobiste, ale także na sytuację materialną zatrudnionego. Kary niemajątkowe mogą być wymierzone za każdy rodzaj przekroczenia porządkowego wskazanego w art. 108 k.p., podczas gdy kary pieniężne wyłącznie w przypadku naruszeń wskazanych w art. 108 § 2 k.p.

Ustawodawca nie ograniczył się tylko do wskazania rodzaju kar, ale uszeregował je w zależności od stopnia uciążliwości. W przypadku najłżejszych przewinień powinno być zastosowane upomnienie, będące najłagodniejszym instrumentem dyscyplinowania zatrudnionych. W wyroku z dnia 1 lipca 1999 r. (I PKN 86/99)²⁰ Sąd Najwyższy stwierdził, że wymierzenie kary upomnienia uzasadnione jest nawet w przypadku niewielkiego stopnia winy.

Nagana i kara pieniężna zarezerwowane są dla cięższych przekroczeń, szczególnie zagrażających porządkowi i organizacji w procesie pracy. Pracodawca nie jest zobligowany do stosowania kar w kolejności wskazanej w przepisach kodeksowych. Można ją pominąć, wymierzając od razu karę nagany lub karę pieniężną, gdy rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika uzasadniają ostrzejszą niż zwykle reakcję lub gdy w krótkim odstępie czasu powtarzają się naruszenia obowiązków pracowniczych.

Zgodnie z art. 108 § 3 k.p. wysokość kary pieniężnej jest podwójnie limitowana. Za jedno przekroczenie nie może być wyższa od jedno-

²⁰ OSNAPiUS 2000, nr 18, poz. 683.

dniowego wynagrodzenia pracownika²¹. Łącznie kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty po dokonaniu określonych potrąceń. Chodzi tu o sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych, sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie innych należności niż świadczenia alimentacyjne i zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi. Przy potrącaniu kar pieniężnych wolna od potrąceń jest kwota 90% minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, przysługującego pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych.

Pracodawca nie może swobodnie dysponować wpływami z kar pieniężnych. Pierwotnie wpływy z kar pieniężnych przeznaczano na cele społeczne, natomiast obecnie służą one poprawie warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

3. Tryb wymierzania kar porządkowych

Wymierzenie kary porządkowej może nastąpić tylko w krótkim czasie po naruszeniu obowiązku przez zatrudnionego. Wynika to z dwóch powodów – z przekonania, że po dłuższym czasie kara utraciłaby swój wychowawczy walor, a ponadto ustalenie okoliczności uzasadniających jej zastosowanie stawałoby się trudniejsze. Zgodnie z art. 109 § 1 k.p. kara nie może być zastosowana po upływie dwóch tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie trzech miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia. Są to terminy zawite, po upływie których następuje wygaśnięcie prawa pracodawcy do ukarania pracownika. Uprawnienie to wygasa nawet wtedy, gdy trudności w wyjaśnieniu okoliczności zostały spowodowane z przyczyn niezależnych od pracodawcy.

²¹ Zob. rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy, Dz. U. nr 62, poz. 289 z późn. zm.

Kara może być zastosowana dopiero po uprzednim wysłuchaniu pracownika. Celem postępowania wyjaśniającego jest uzyskanie informacji o okolicznościach i motywach, które towarzyszyły naruszeniu obowiązków pracowniczych. Istotne jest zwłaszcza ustalenie, czy w konkretnym przypadku nie wystąpiły przesłanki wyłączające bezprawność zachowania pracownika – działanie w stanie wyższej konieczności czy niepodporządkowanie się poleceniom sprzecznym z treścią stosunku pracy lub zasadami współżycia społecznego. W razie niemożności wysłuchania pracownika z powodu jego nieobecności dwutygodniowy termin nie biegnie, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do czasu stawienia się pracownika w pracy (art. 109 § 3 k.p.). Przyczyny nieobecności pracownika nie mają w tym przypadku znaczenia. Należy podkreślić, że nieobecność pracownika oddziałuje jedynie na termin dwutygodniowy, nie rzutuje natomiast na drugi okres. W rezultacie termin trzymiesięczny biegnie nieprzerwanie od chwili popełnienia przez pracownika określonego czynu niezależnie od powzięcia o tym wiadomości przez pracodawcę. Nieobecność pracownika trwająca co najmniej trzy miesiące powoduje, że po tym terminie pracodawca nie jest uprawniony do wymierzenia kary porządkowej.

Do 1989 roku podobnie rzecz się miała z terminem dwutygodniowym liczonym od powzięcia wiadomości o przekroczeniu. Pracownicy uspołecznionych zakładów pracy mieli więc spore szanse na uniknięcie kary porządkowej. Nieobecność zatrudnionego w zakładzie pracy przez okres dwóch tygodni pozbawiała kierownika możliwości stosowania kary porządkowej. Z chwilą wejścia w życie nowelizacji z 1989 roku²² sytuacja zatrudnionych uległa zatem znacznemu pogorszeniu. Tylko nieobecność trwająca trzy miesiące pozwalała na uchylenie się od kary przewidzianej w art. 108 k.p.

W art. 109 § 2 k.p. zastrzega się, że kara porządkowa nie może być zastosowana bez wysłuchania pracownika, chyba że ten zrezygnował ze stworzonej mu możliwości ustnego złożenia wyjaśnień bądź wybrał piśmenną formę ich wyrażenia. Umożliwienie pracownikowi złożenia wyjaśnień co do przebiegu określonego zdarzenia, ustosunkowania się do stawianych mu zarzutów wiąże się z funkcją ochronną prawa pracy. Pracodawca jako podmiot zobowiązany do wcześniejszego wysłuchania wy-

²² Ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz. U. nr 20, poz. 107.

jaśnień pracownika nie może decydować o sposobie, czy formie w jakiej pracownik skorzysta z uprawnienia przewidzianego w art. 109 § 2 k.p., natomiast zobowiązany jest do stworzenia warunków niezbędnych do ustnego wysłuchania pracownika, który może z tej ciężącej na pracodawcy ustawowej powinności (a własnego uprawnienia), skorzystać według swojego uznania. W takich stworzonych pracownikowi warunkach jest on przede wszystkim uprawniony do ustnego wyjawienia okoliczności i motywów swojego zachowania się. Może jednak ograniczyć się do złożenia stosownych wyjaśnień na piśmie, ale może również w ogóle nie skorzystać ze swojego pracowniczego uprawnienia²³.

Wyjaśnienia w formie ustnej pracownik może złożyć w tzw. **rozmowie w cztery oczy** z przedstawicielem pracodawcy bądź z wykorzystaniem odpowiedniego sprzętu, np. w rozmowie telefonicznej²⁴.

Dopuszczane jest wysłuchanie pracownika przez inną osobą niż uprawniona do wymierzenia kary porządkowej. Zważywszy, że za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności z zakresu prawa pracy wykonuje organ lub osoba zarządzająca, albo inna wyznaczona do tego osoba, w gestii pracodawcy leży wyznaczenie osoby upoważnionej do nakładania kar porządkowych. Nie ma przy tym zakazu przekazywania posiadanych uprawnień do nakładania kar niższymi szczeblom w strukturze organizacyjnej zakładu pracy. Stąd np. kierownik działu produkcji może przed wymierzeniem kary porządkowej powierzyć wysłuchania pracownika majstrowi, będącemu jego bezpośrednim przełożonym. Przekazanie to może być także częściowe (np. tylko do nakładania niektórych kar lub stosowania ich wobec niektórych podległych pracowników)²⁵.

O zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując nie tylko rodzaj kary, ale również rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się tego naruszenia, a także poucza pracownika o prawie wniesienia sprzeciwu oraz wskazuje termin jego wniesienia (art. 110 k.p.).

²³ Zob. wyrok SN z 16 czerwca 1999 r., I PKN 114/99, OSNAPiUS 2000, nr 17, poz. 644.

²⁴ Zob. Ł. Prasolek, *Komentarz do Kodeksu pracy*, red. K. Walczak, Warszawa 2012, s. 481.

²⁵ Zob. wyrok SN z 9 kwietnia 1998 r., I PKN 45/98, OSNAPiUS 1999, nr 8, poz. 273.

Zawiadomienie o nałożeniu kary wymaga formy pisemnej. Niezamieszczenie w piśmie takich informacji, jak rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, data dopuszczenia się tego naruszenia należy traktować jako uchybienie przepisom prawa pracy, stanowiące podstawę do uchylenia decyzji w trybie wskazanym w art. 112 k.p. Podobnie w przypadku ustnego wymierzenia kary porządkowej. Niezachowanie w tym zakresie formy pisemnej stanowi naruszenie przepisów kodeksowych i jako takie daje podstawę do złożenia sprzeciwu. Do czasu uwzględnienia odwołania decyzja pozostaje w mocy. Natomiast brak w zawiadomieniu informacji o prawie wniesienia sprzeciwu oraz o terminie jego wniesienia nie powoduje rozpoczęcia biegu siedmiodniowego wskazanego w art. 112 § 1 k.p., jeśli wskutek tego uchybienia pracownik nie korzystał z przysługującego mu prawa do wniesienia sprzeciwu²⁶. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika. Jego treść ma wpływ na awansowanie pracownika.

Zastosowanie kary następuje w chwili podpisania pisma o ukaraniu, gdyż wtedy wewnętrzna wola przełożonego otrzymuje swój zewnętrzny, formalny wyraz. Natomiast z punktu widzenia skutków takiej decyzji dla pracownika istotne znaczenie ma chwila zawiadomienia go na piśmie o zastosowanej karze²⁷. Wypada dodać, że odmowa przyjęcia pisma, o którym pracownik wie, że zawiera informację o ukaraniu jest równoznaczna z zawiadomieniem o zastosowaniu kary porządkowej w rozumieniu art. 110 i 112 k.p.²⁸

Pierwotnie kierownik zakładu pracy miał także możliwość podania do wiadomości załogi fakt ukarania pracownika naganą, jeżeli uznał to za wskazane ze względów wychowawczych lub dla umocnienia porządku i dyscypliny pracy. Chodziło zatem o szczególne napiętnowanie niewłaściwego zachowania zatrudnionego. W 1996 roku ustawodawca odstąpił od tego dodatkowego sposobu karania pracownika, uznając go za nadmiernie godzący w godność zatrudnionego.

²⁶ Zob. R. Sadlik, *Sprzeciw i powództwo pracownika o uchylenie nałożonej kary porządkowej*, Sł.Prac 2011, nr 11, s. 19; M. Zieleniecki, *Odpowiedzialność porządkowa pracowników po nowelizacji kodeksu pracy*, PiZS 1996, nr 5, s. 68.

²⁷ Zob. wyrok SN z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 605/98, OSNAPiUS 2000, nr 8, poz. 307.

²⁸ Zob. wyrok SN z dnia 29 czerwca 2000 r., I PKN 716/99, OSNAPiUS 2002, nr 1, poz. 10.

O doborze kary decyduje ogół okoliczności sprawy, a w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy (art. 111 k.p.). Rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych określający stopień szkodliwości danego przekroczenia, oceniany jest według kryteriów zobiektywizowanych, jak np. stopień zagrożenia interesów pracodawcy, rozmiary wyrządzonej lub grożącej szkody.

4. Uchylenie kary porządkowej i jej zatarcie

4.1. Sprzeciw ukaranego pracownika do pracodawcy

Jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu siedmiu dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca w porozumieniu z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem tego środka obrony. O pozytywnym, z punktu widzenia pracownika, rozpatrzeniu sprzeciwu zatrudniony może być zawiadomiony w dwojaki sposób – poprzez wyraźne oświadczenie o uznaniu odwołania bądź milcząco – w razie nieodrzućenia złożonego środka odwoławczego w terminie 14 dni. Natomiast o nieuwzględnieniu sprzeciwu pracodawca zobowiązany jest wyraźnie poinformować pracownika.

Sprzeciw może być oparty na zarzutach bezpodstawności ukarania (w razie zastosowania innej kary niż przewiduje to Kodeks pracy lub wymierzenia kary pieniężnej w kwocie wyższej niż dopuszcza art. 108 § 3 k.p.), bezzasadności (gdy pracownik nie dopuścił się zarzucanego mu czynu, przekroczenie porządkowe nie było zawinione przez pracownika, upłynęły terminy uprawniające do wymierzenia stosownej kary) lub niewspółmierności kary (zastosowano karę zbyt surową w stosunku do naruszenia, którego dopuścił się pracownik)²⁹.

²⁹ Zob. M. Świącicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 374.

Wobec braku zastrzeżeń co do formy sprzeciwu, może być on wniesiony w formie ustnej lub pisemnej. Ta ostatnia jest korzystniejsza ze względów dowodowych.

Termin siedmiu dni na wniesienie sprzeciwu, jest terminem zawitym o charakterze materialnoprawnym³⁰. Nie służy uchyleniu kary (unieważnieniu nieprawidłowej decyzji pracodawcy), lecz jest terminem odnoszącym się do samego zaskarżenia ukarania. Ostateczną bowiem decyzję podejmuje pracodawca. Może on uchylić karę, zamienić na łagodniejszą, nie ma natomiast prawa jej zaostrzyć.

O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po zapoznaniu się z opinią zakładowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej reprezentującej pracownika. Stosownie do art. 23² k.p. jeżeli przepisy prawa pracy przewidują współdziałanie pracodawcy z organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, pracodawca ma obowiązek współdziałać w takich sprawach z organizacją związkową reprezentującą pracownika z tytułu jego członkostwa w związku zawodowym albo wyrażenia zgody na obronę prawa pracownika – zgodnie z ustawą o związkach zawodowych. Z kolei w art. 7 ust. 2 oraz art. 30 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych³¹ zastrzega się, że w sprawach indywidualnych stosunków pracy związki zawodowe reprezentują prawa i interesy swoich członków. Na wniosek pracownika niezrzeszonego związek zawodowy może podjąć się obrony jego praw i interesów wobec pracodawcy, o ile wyrazi na to zgodę. Z treści wskazanych przepisów wyraźnie wynika, że pracodawca ma obowiązek konsultowania się z organizacją związkową w kwestii np. sprzeciwu od kary porządkowej w przypadku pracowników zrzeszonych w związku zawodowym oraz pracowników niebędących członkami żadnej organizacji związkowej, którzy zwrócili się o obronę ich praw pracowniczych do związku działającego u danego pracodawcy i organizacja ta wyraziła na to zgodę.

Należy podkreślić, że według art. 25¹ u.z.z. z uprawnień zakładowej organizacji związkowej korzystają organizacje zrzeszające co najmniej 10 członków będących: 1) pracownikami lub osobami wykonującymi

³⁰ Zob. uchwała składu 7 sędziów SN z 14 marca 1986 r., III PZP 8/86, OSNCP 1986, z. 12, poz. 194; OSP i Ka 1987, z. 1, poz. 19 z głosem T. Zielińskiego.

³¹ Tekst jedn. Dz. U. z 2015 r., poz. 1881.

pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji albo 2) funkcjonariuszami, o których mowa w art. 2 ust. 6, pełniącymi służbę w jednostce objętej działaniem tej organizacji. Przepis ten oznacza, że możliwe jest działanie zakładowych organizacji związkowych zrzeszających mniej niż 10 członków. Tego rodzaju organizacjom nie przysługują jednak uprawnienia, które w przepisach prawa pracy przyznano zakładowej organizacji związkowej.

Zważywszy, że w myśl art. 34 ust. 1 u.z.z. przepisy dotyczące zakładowej organizacji związkowej stosuje się do międzyzakładowej organizacji związkowej obejmującej swoim działaniem pracodawcę, prawo wyrażania opinii w sprawie określonej w art. 112 k.p. przysługuje także międzyzakładowej organizacji związkowej zrzeszającej co najmniej 10 członków zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych jej działaniem (art. 34 ust. 2 u.z.z.). Prezentowany wniosek znajduje potwierdzenie w wyroku SN z dnia 5 listopada 1998 r. (I PKN 422/98)³², w którym stwierdzono, że okoliczność, iż w zakładzie pracy nie działa zakładowa organizacja związku zawodowego, której pracownik jest członkiem, nie zwalnia pracodawcy z obowiązku rozpatrzenia – przed podjęciem decyzji o uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu – od zastosowanej kary porządkowej, stanowiska reprezentującej pracownika międzyzakładowej organizacji związkowej (art. 34 ust. 1 u.z.z.).

W art. 112 § 1 k.p., inaczej niż w art. 38 § 1 oraz art. 52 § 3 k.p., mowa jest jedynie o rozpatrzeniu przez pracodawcę stanowiska organizacji związkowej. Nie ma on zatem obowiązku zwracania się do organizacji reprezentującej pracownika o wyrażenie stosownej opinii. Mając na względzie, że związki zawodowe ze swej istoty bronią praw i interesów zatrudnionych, w interesie ukaranego pracownika leży powiadomienie organizacji związkowej o wniesionym sprzeciwie.

Stanowisko związku zawodowego nie ma charakteru wiążącego. W efekcie niezależnie od opinii organizacji związkowej pracodawca może utrzymać w mocy decyzję o ukaraniu pracownika karą porządkową, zmniejszyć karę lub ją uchylić.

W przepisach kodeksowych nie określono terminu na wyrażenie przez organizację związkową opinii w kwestii kary porządkowej. W doktrynie prezentowane są w tym zakresie różne stanowiska. Jedni uważają,

³² OSNAPiUS 1999, nr 24, poz. 786.

że w tej sytuacji należy stosować się do innych przepisów regulujących współdziałanie zakładowej organizacji związkowej z pracodawcą. Biorąc pod uwagę zwłaszcza terminy ustalone w art. 38 § 2 oraz art. 52 § 3 k.p. należy przyjąć, że opinia w sprawie odrzucenia lub uwzględnienia sprzeciwu powinna być wyrażona w terminie nie dłuższym niż 5 dni³³. Z kolei w ocenie A. Kijowskiego zważywszy, że kary porządkowe i zwolnienie dyscyplinarne pełnią podobne funkcje – termin na wyrażenie opinii przez zakładową organizację związkową powinien wynosić trzy dni³⁴. Krytycznie do tego zapatrywania odniósł się A. Świątkowski, który stwierdził, że nie ma żadnego podobieństwa między nakładaniem na pracownika kary porządkowej a podejmowaniem decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z przyczyn zawinionych przez pracownika. W rezultacie w opinii autora organizacja związkowa powinna wyrazić swoje stanowisko przed upływem 14-dniowego terminu³⁵.

Stanowisko A. Świątkowskiego w pełni zasługuje na aprobatę. Należy zauważyć, że w świetle art. 112 § 1 k.p. pracodawca podejmuje decyzję w kwestii uwzględnienia lub odrzucenia sprzeciwu pracownika po zapoznaniu się z opinią organizacji związkowej, przy czym w okresie nie dłuższym niż 14 dni. Jeżeli organizacja związkowa wypowie się np. w ciągu siedmiu dni, pracodawca będzie uprawniony do podjęcia stosownych działań przed upływem wyznaczonego terminu. Inaczej w przypadku milczenia związku zawodowego. Niewyrażenie przez organizację związkową opinii w okresie trzech lub pięciu dni nie daje podstaw do przyjęcia, że nie zgłasza ona zastrzeżeń co do zasadności wymierzonej kary. W tym przypadku pracodawca jest zobowiązany do powstrzymania się z podjęciem decyzji do ostatniego dnia wyznaczonego terminu. Nasuwa się zatem wniosek, że organizacja powinna wyrazić swoje stanowisko przed upływem 14 dni.

W przypadku pracowników niereprezentowanych przez związek zawodowy, pracodawca uprawniony jest do zajęcia stanowiska w kwestii

³³ Zob. E. Maniewska (w:) K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem*, t. 1, Warszawa 2007, s. 376; R. Sadlik, *Odpowiedzialność materialna...*, 2012, s. 102.

³⁴ Zob. A. Kijowski, (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. T. Zieliński, Warszawa 2000, s. 565.

³⁵ Zob. A. M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 594.

uwzględnienia lub odrzucenia sprzeciwu bezpośrednio po jego zgłoszeniu.

4.2. Odwołanie się ukaranego pracownika do sądu pracy

Pracownik ukarany karą porządkową ma możliwość wystąpienia w terminie 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu jego sprzeciwu do Sądu Pracy z powództwem o uchylenie zastosowanej kary (art. 112 § 2 k.p.). Wcześniej wobec braku stosownych uregulowań w Kodeksie pracy Sąd Najwyższy reprezentował stanowisko, że nakładanie kar porządkowych nie może być kwestionowane w postępowaniu sądowym³⁶. W późniejszym okresie SN dopuścił możliwość sądowego kontrolowania kary porządkowej, ale jedynie w sytuacjach, gdy pracownik jednocześnie kwestionował pozbawienie go prawa do określonego świadczenia majątkowego (np. premii) w następstwie zastosowania tego rodzaju kary³⁷. W razie, gdy w związku z pociągnięciem do odpowiedzialności porządkowej zatrudniony nie utracił określonych świadczeń pieniężnych, droga sądowa była nadal niedopuszczalna. Obecnie każdy pracownik ma możliwość zwrócenia się do sądu o zbadanie prawidłowości zastosowanej kary.

³⁶ Zob. uchwała składu 7 sędziów SN z 28 listopada 1975 r., V PZP 9/75, OSNCP 1976, z. 4, poz. 66; OSP i KA 1976, z. 12, poz. 224 z glosą J. Pachy; z glosą K. Korzana, „Palestra” 1977, nr 3–4, s. 105, w której stwierdzono, że pracownik nie może w postępowaniu przed organami rozpatrującymi spory pracownicze domagać się uchylenia kary zastosowanej za naruszenie porządku i dyscypliny pracy (art. 108 k.p.); może natomiast dochodzić należnych mu roszczeń, których zakład pracy pozbawił go w wyniku bezprawnego ukarania; uchwała SN z 11 sierpnia 1978 r., I PZP 18/78, OSNCP 1979, z. 2, poz. 26, w której orzeczono, że niedopuszczalne jest przed organami rozpatrującymi spory o roszczenia pracowników ze stosunku pracy żądanie ustalenia, że ukaranie pracownika karą nagany za naruszenie porządku i dyscypliny pracy (art. 108 k.p.) nastąpiło z naruszeniem trybu postępowania określonego przepisami prawa, ani żądanie ustalenia nieistnienia ukarania; uchwała SN z 23 grudnia 1985 r., III PZP 44/85, OSNCP 1986, z. 7–8, poz. 117; z glosą K. Jaśkowskiego PiZS 1987, nr 7, s. 65; z glosą K. Barana i A. Świątkowskiego, „Palestra” 1988, nr 5, s. 113, w której SN raz jeszcze stwierdził, że pracownik nie może skutecznie dochodzić uchylenia kary porządkowej, mimo dopuszczalności drogi sądowej.

³⁷ Zob. W. Sanetra, *Wpływ orzecznictwa Sądu Najwyższego na Kodeks pracy i jego wykładnię*, (w:) *40 lat kodeksu pracy*, red. A. Góral, M.A. Mielczarek, Warszawa 2015, s. 50–51.

W wyroku z dnia 9 maja 2000 r. (I PKN 626/99)³⁸ SN stwierdził, że zawiadomienie o odrzuceniu sprzeciwu od zastosowania kary porządkowej nie musi zawierać pouczenia o przysługującym pracownikowi prawie wystąpienia do Sądu Pracy o uchylenie zastosowanej kary porządkowej. W uzasadnieniu orzeczenia sąd ten stwierdził, że podstawy prawnej obowiązku pouczenia pracownika o sposobie i terminie wystąpienia do sądu nie można zasadnie poszukiwać w art. 94 pkt 1 k.p. Przepis ten przewiduje obowiązek udzielenia przez pracodawcę pracownikom podejmującym pracę ogólnego instruktażu co do zakresu ich obowiązków, sposobu wykonywania pracy na wyznaczonym stanowisku oraz podstawowych uprawnień.

Pracodawca jest zobowiązany do poinformowania pracownika o terminie wniesienia sprzeciwu, nie ma natomiast takiego obowiązku w odniesieniu do dopuszczalności drogi sądowej³⁹.

Mając na względzie, że postępowanie przed Sądem Pracy stanowi kontynuację postępowania odwoławczego zainicjowanego wniesieniem przez pracownika sprzeciwu, powództwo cywilne może opierać się wyłącznie na zarzucie naruszenia przepisów prawa pracy. W pozwie zatrudniony nie może kwestionować celowości wymierzenia kary. W razie stwierdzenia, że zastosowanie kary porządkowej było bezzasadne lub bezpodstawne, sąd wydaje orzeczenie o uchyleniu kary.

W świetle art. 112 k.p. postępowanie w sprawie uchylenia kary porządkowej ma charakter dwuinstancyjny. Wystąpienie pracownika do sądu z powództwem o uchylenie bezprawnie nałożonej kary porządkowej może nastąpić tylko po wyczerpaniu postępowania wewnątrzakładowego, tj. po wniesieniu w terminie sprzeciwu do pracodawcy⁴⁰. W efekcie Sąd Pracy oddala powództwo w razie złożenia pozwu bezpośrednio po wymierzeniu przez pracodawcę kary porządkowej. Podobnie rzecz się ma w przypadku przekroczenia 14-dniowego terminu na wystąpienie z powództwem cywilnym. Z uwagi na to, że termin ten ma charakter materialnoprawny nie podlega przywróceniu na podstawie art. 265 k.p. Prze-

³⁸ OSNAPiUS 2001, nr 20, poz. 615.

³⁹ Wyrok SN z dnia 9 maja 2000 r., I PKN 626/99, OSNAPiUS 2001, nr 20, poz. 615.

⁴⁰ Wyrok SN z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 644/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 419.

pisu tego nie można stosować do terminu wskazanego w art. 112 § 2 k.p. ani wprost, ani odpowiednio, ani przez analogię⁴¹.

W razie uwzględnienia przez pracodawcę sprzeciwu wobec zastosowanej kary porządkowej lub uchylenia tej kary przez Sąd Pracy, informację o zastosowanej karze usuwa się z akt osobowych pracownika. W przypadku kary pieniężnej pracodawca jest ponadto zobowiązany zwrócić zatrudnionemu równowartość tej kwoty.

4.3. Zatarcie kary porządkowej

Zgodnie z art. 113 § 1 k.p. karę uważa za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa się z akt osobowych pracownika po roku nienagannej pracy. Pracodawca może, z własnej inicjatywy lub na wniosek reprezentującej pracownika zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej, uznać karę za niebyłą przed upływem tego terminu. Do zatarcia kary dochodzi zatem z mocy prawa po roku nienagannej pracy bądź wcześniej wskutek decyzji pracodawcy.

Na tle art. 113 § 1 k.p. podstawowe znaczenie dla zatarcia kary ma przesłanka **nienagannej pracy**. Ocena zachowania pracownika należy wyłącznie do kompetencji pracodawcy. Niewątpliwie warunkiem tego nie spełnia pracownik, który został ukarany przed upływem roku kolejną karą porządkową. Uznania kary za niebyłą przed upływem roku nie może żądać także pracownik, wobec którego w ustalonym terminie nie zastosowano nowego środka dyscyplinującego z art. 108 k.p., i w ocenie którego należycie, bez żadnych zastrzeżeń wykonywał swoje obowiązki.

Wniosek organizacji związkowej w kwestii wcześniejszego zatarcia kary nie ma charakteru wiążącego. W konsekwencji wbrew stanowisku związku zawodowego pracodawca może czekać z uznaniem kary za niebyłą do upływu rocznego terminu.

Karę uznaje się za niebyłą także w razie uwzględnienia sprzeciwu przez pracodawcę albo wydania przez Sąd Pracy orzeczenia o uchyleniu kary. Po zatarciu kary pracodawca nie może pozbawiać pracownika świadczeń przysługujących z tytułu nienagannego wykonywania obowiązków pracowniczych.

⁴¹ Wyrok SN z dnia 9 maja 2000 r., I PKN 626/99, OSNAPiUS 2001, nr 20, poz. 615.

W uchwale z dnia 18 czerwca 2002 r. (III PZP 12/86)⁴² Sąd Najwyższy orzekł, że dopuszczalne jest orzekanie o uchyleniu kary porządkowej, która w toku postępowania sądowego została uznana za niebyłą z mocy samego prawa. Wynika to stąd, że okoliczności faktyczne, które stanowiły podstawę wymierzenia kary porządkowej, która została następnie uznana za niebyłą, mogą być wzięte pod uwagę przy ocenie wykonywania obowiązków pracowniczych. Sąd ten podkreślił, że interes prawny pracownika ukaranego karą porządkową, który domaga się przed Sądem Pracy uchylenia kary porządkowej polega nie tylko na żądaniu unieczystwienia z mocą wsteczną (*ex tunc*) tego godzącego w jego dobra osobiste ukarania, ale może ponadto zapobiegać możliwości powoływania się na okoliczności stanowiące podstawę zastosowania bezprawnej sankcji porządkowej przy ewentualnym podejmowaniu i uzasadnianiu przez pracodawcę czynności rozwiązujących stosunek pracy. Inaczej w przypadku uznania kary porządkowej za niebyłą z mocy prawa, które wywołuje skutki prawne dopiero po roku nienagannej pracy (*ex nunc*) i nie pozbawia pracodawcy prawa rozwiązania stosunku pracy z przyczyn, które legły u podstaw zastosowania kary porządkowej.

5. Odpowiedzialność porządkowa w pragmatykach służbowych

Z odpowiedzialnością porządkową mamy także do czynienia w pragmatykach służbowych. Spośród aktów prawnych przewidujących ten rodzaj odpowiedzialności można wymienić: ustawę z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych⁴³, ustawę z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli⁴⁴, ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej⁴⁵, ustawę z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk⁴⁶ oraz ustawę z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce⁴⁷, przy czym tylko w tej pierwszej ustawie mowa jest

⁴² OSNC 1987, nr 1, poz. 14.

⁴³ Tekst jedn. Dz. U. z 2017 r., poz. 2142 z późn. zm.

⁴⁴ Tekst jedn. Dz. U. z 2017 r., poz. 524.

⁴⁵ Tekst jedn. Dz. U. z 2017 r., poz. 1889 z późn. zm.

⁴⁶ Tekst jedn. Dz. U. z 2017 r., poz. 1869.

⁴⁷ Dz. U. poz. 1668.

wprost o odpowiedzialności porządkowej (art. 34 ust. 1 u.p.u.p.). W pozostałych aktach prawnych brak takiego wyróżnienia. Przepisy regulujące tę instytucję zawarte są w działach dotyczących odpowiedzialności dyscyplinarnej, stąd w doktrynie ten rodzaj odpowiedzialności pracowniczej określa się niekiedy mianem **uproszczonej odpowiedzialności dyscyplinarnej**⁴⁸ lub **służbowej odpowiedzialności porządkowej**⁴⁹.

Odpowiedzialności tej co do zasady podlegają pracownicy zatrudnieni na podstawie mianowania, czasem także świadczący pracę na podstawie umowy o pracę (członkowie korpusu służby cywilnej, nauczyciele akademicki, pracownicy naukowcy i na stanowiskach badawczo-technicznych PAN).

Zgodnie z uregulowaniami pragmatyk służbowych karę porządkową wymierza się w przypadku **przewinień mniejszej wagi** (urzędnicy państwowi, nauczyciele akademicki, pracownicy naukowcy oraz badawczo-techniczni PAN), niekiedy mowa jest o **naruszeniu mniejszej wagi obowiązków pracowniczych** (pracownicy NIK, członkowie korpusu służby cywilnej) lub **uchybień godności stanowiska** (dyrektorzy właściwych kontrolnych jednostek organizacyjnych NIK). Określając przesłanki stosowania kary porządkowej ustawodawca posłużył się zatem zwrotem nieodkreślonym, którego ocena należy do podmiotu wymierzającego karę. Ustalenie, czy doszło do przewinienia **mniejszej wagi** wymaga uwzględnienia strony przedmiotowej – rodzaj naruszonego obowiązku pracowniczego oraz strony podmiotowej – stopnia winy zatrudnionego. Nie bez znaczenia pozostają także inne okoliczności wiążące się z pracownikiem, w szczególności jego dotychczasowy stosunek do pracy, doświadczenie zawodowe. Wymierzenie kary porządkowej świadczy o przekonaniu upoważnionego podmiotu o zasadności odstąpienia od właściwego postępowania dyscyplinarnego.

Inaczej niż w Kodeksie pracy, przewiduje się tylko jeden rodzaj kary porządkowej – karę upomnienia, którą nakłada przełożony pracownika (dyrektor: urzędu, jednostki naukowej PAN, jednostki organizacyjnej NIK; prezes NIK, rektor, minister) czasem jedynie w oparciu o własną ocenę zachowania podwładnego (urzędnik państwowy, pracownik NIK), nie-

⁴⁸ Zob. T. Liszcz, (w:) T. Liszcz (red.), R. Borek-Buchajczuk, W. Perdeus, *Prawo urzędnicze*, Lublin 2005, s. 89.

⁴⁹ Zob. T. Zieliński, *Prawo pracy...*, s. 359.

kiedy po wysłuchaniu pracownika (nauczyciel akademicki, pracownik naukowy lub badawczo-techniczny PAN), rzadziej po przeprowadzeniu postępowania mającego na celu wyjaśnienie okoliczności sprawy (członkowie korpusu służby cywilnej). Należy podkreślić, że w przypadku tych ostatnich postępowanie wyjaśniające ma charakter fakultatywny (art. 115 ust. 1 u.s.c.), natomiast w odniesieniu do nauczycieli szkół wyższych oraz pracowników naukowych PAN wysłuchanie zatrudnionego należy do obowiązków rektora (dyrektora). W tym zakresie zarówno sytuacja nauczycieli akademickich, jak i pracowników naukowych PAN zbliżona jest do sytuacji ogółu zatrudnionych objętych odpowiedzialnością porządkową z Kodeksu pracy. Wysłuchanie pracownika służy ustaleniu, czy rzeczywiście doszło do przewinienia dyscyplinarnego, z jakiej winy oraz czy nie wystąpiły okoliczności przemawiające za odstąpieniem od ukarania.

W doktrynie podkreśla się, że mimo braku w niektórych pragmatykach służbowych wyraźnego zastrzeżenia trudno sobie wyobrazić, aby nałożenie kary porządkowej nie było poprzedzone wysłuchaniem pracownika⁵⁰. Podkreśla się, że stworzenie pracownikowi szansy złożenia wyjaśnień mieści się w powszechnych standardach cywilizowanego ustawodawstwa⁵¹. Jednocześnie nasuwa się myśl, że z uwagi na to, iż inaczej niż w przypadku ogółu zatrudnionych, nauczycieli akademickich czy członków korpusu służby cywilnej, przełożeni urzędników państwowych oraz pracowników NIK nie są zobligowani do wysłuchania zatrudnionego, wymierzenie kary porządkowej z pominięciem tego etapu nie będzie kwalifikowane jako naruszenie prawa.

Postępowanie wyjaśniające poprzedzające zastosowanie wobec członka korpusu służby cywilnej kary upomnienia różni się od postępowania wyjaśniającego prowadzonego przez rzecznika dyscyplinarnego, które kończy się złożeniem wniosku o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego lub jego umorzeniem⁵². Podobnie jak wysłuchanie pracownika służy ono ustaleniu, czy rzeczywiście doszło do naruszenia obowiązków pracowniczych, w jakim stopniu oraz czy nie wystąpiły okoliczności ekskulpacyjne.

⁵⁰ Zob. T. Kuczyński (w:) *System Prawa Administracyjnego*, t. 11, *Stosunek służbowy*, red. R. Hauser, Z. Niewiadomski, A. Wróbel, Warszawa 2011, s. 441.

⁵¹ Zob. T. Liszcz, op. cit. s. 90.

⁵² Zob. J. Jagielski (w:) J. Jagielski, K. Rączka, *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 419.

Od wymierzonej kary pracownikowi co do zasady przysługuje odwołanie do: kierownika jednostki nadrzędnej (urzędnicy państwowi), prezesa NIK (pracownicy i dyrektorzy NIK), dyrektora generalnego urzędu (członkowie korpusu służby cywilnej), komisji dyscyplinarnej (pracownicy naukowcy oraz badawczo-techniczni PAN) lub sądu pracy (nauczyciele akademicki). Wyjątek w tym zakresie stanowią urzędnicy państwowi, którym upomnienia udzielił właściwy minister. W ich przypadku nie przewiduje się odwołania do wyższego organu co oznacza, że od kary zastosowanej przez organ administracji państwowej, mimo braku wyraźnego zastrzeżenia w ustawie⁵³ (podobnie jak nauczyciele akademicki) mają możliwość wystąpienia z powództwem cywilnym bezpośrednio do sądu.

W myśl art. 45 ust. 1 Konstytucji RP każdy ma prawo do sprawiedliwego i jawnego rozpatrzenia sprawy bez nieuzasadnionej zwłoki przez właściwy, niezależny, bezstronny i niezawisły sąd. Z kolei w art. 77 ust. 2 Konstytucji przewiduje się, że ustawa nie może nikomu zamykać drogi sądowej dochodzenia naruszonych wolności lub praw. Mając na względzie treść przytoczonych przepisów Trybunał Konstytucyjny w licznych orzeczeniach stwierdził niekonstytucyjność regulacji zamykających drogę sądową w sprawach odpowiedzialności dyscyplinarnej funkcjonariuszy służb mundurowych⁵⁴, pracowników⁵⁵, członków samorządów zawodowych⁵⁶. Trybunał Konstytucyjny podkreślił, że prawo do sądu

⁵³ Na podstawie art. 367 ust. 2 u.p.u.p. stronom przysługuje odwołanie do właściwego ze względu na miejsce zamieszkania obwinionego sądu apelacyjnego – sądu pracy i ubezpieczeń społecznych od orzeczeń komisji dyscyplinarnej II instancji.

⁵⁴ Zob. wyrok TK: z dnia 16 marca 1999 r., SK 19/98, OTK 1999, nr 3, poz. 36, dotyczący odpowiedzialności dyscyplinarnej funkcjonariuszy Służby Więziennej; z dnia 16 listopada 1999 r., SK 11/99, OTK 1999, nr 7 poz. 158, w sprawie odpowiedzialności dyscyplinarnej funkcjonariuszy Straży Granicznej; z dnia 2 września 2008 r., K 35/06, OTK-A 2008, nr 7, poz. 120, dotyczący funkcjonariuszy Policji.

⁵⁵ Zob. wyrok TK: z dnia 27 lutego 2001 r., K 22/00, OTK ZU 2001, nr 3, poz. 48; z dnia 11 września 2001 r., SK 17/00, OTK 2001, nr 6, poz. 165 oraz z dnia 10 maja 2004 r., SK 93/03, OTK-A 2005, nr 4, poz. 40; w orzeczeniach tych TK odniósł się do przepisów dotyczących odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich; z dnia 4 marca 2008 r., SK 3/07, OTK-A 2008, nr 2, poz. 25, dotyczący sędziów sądów powszechnych; z dnia 17 listopada 2009 r., SK 64/08, OTK-A 2009, nr 10, poz. 148, dotyczący sędziów sądów wojskowych.

⁵⁶ Zob. wyrok TK z dnia 29 czerwca 2010 r., P 28/09, Legalis nr 233145, w którym

powinno być zagwarantowane w ramach każdego postępowania dyscyplinarnego, niezależnie od tego, czy chodzi o postępowanie egzekwujące odpowiedzialność dyscyplinarną względem osób wykonujących zaufanie publicznego, czy względem osób należących do innych grup zawodowych. Każde postępowanie dyscyplinarne ma charakter restrykcyjny. Sądowa kontrola prawidłowości postępowania dyscyplinarnego oraz rozstrzygnięć w nim wydawanych gwarantuje ochronę konstytucyjnych prawa i wolności takiej osoby⁵⁷.

Także w orzecznictwie Sądu Najwyższego zwraca się uwagę na konieczność zagwarantowania sądowej weryfikacji rozstrzygnięć komisji dyscyplinarnych. W postanowieniu z dnia 22 października 1999 r. (I PKN 216/99)⁵⁸ Sąd Najwyższy orzekł, że mianowany urzędnik państwowy może wystąpić do Sądu Pracy z powództwem o uchylenie kary wymierzonej prawomocnie przez komisję dyscyplinarną (art. 8 i art. 45 ust. 1 Konstytucji RP).

Pogląd ten Sąd Najwyższy powtórzył w uzasadnieniu uchwały składu 7 sędziów SN z dnia 18 stycznia 2001 r. (III ZP 28/00)⁵⁹ stwierdzając, że należy stanąć na stanowisku, że w aktualnym stanie prawnym, jeżeli na gruncie polskiego porządku brak jest wyraźnego przepisu ustawy zwykłej, który przewidywałby dopuszczalność drogi sądowej w sprawach dotyczących ochrony podstawowych wolności lub praw gwarantowanych Konstytucją RP, w sprawach tych gwarancja prawa do sądu przysługuje każdemu bezpośrednio na podstawie art. 45 ust. 1 oraz art. 77 ust. 2 Konstytucji RP w związku z art. 175 i art. 177 Konstytucji RP.

Kara upomnienia stosowana wobec urzędników państwowych, mimo że jest łagodniejsza od kar dyscyplinarnych, z punktu widzenia ukaranego jest dolegliwością. Podważa bowiem zaufanie do pracownika, świadczy o niezadowoleniu przełożonych ze sposobu wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych. Zachodzi zatem potrzeba poddania zastosowanej kary kontroli organów sądowych.

badano zgodność z konstytucją przepisów dotyczących odpowiedzialności dyscyplinarnej członków izb lekarskich oraz wyrok TK z dnia 2 października 2013 r., SK 10/13, Legalis nr 737172 dotyczący lekarzy weterynarii.

⁵⁷ Zob. uzasadnienie wyroku TK z dnia 29 czerwca 2010 r., P 28/09, Legalis nr 233145.

⁵⁸ OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 165.

⁵⁹ OSNAPiUS 2001, nr 7, poz. 210 z glosą T. Kuczyńskiego, OSP 2001, nr 10, poz. 149.

Termin na wniesienie sprzeciwu wynosi trzy dni od zawiadomienia o ukaraniu (urzędnik państwowy), siedem dni (pracownicy NIK, członkowie korpusu służby cywilnej) lub 14 dni (pracownicy naukowcy oraz badawczo-techniczni PAN). W art. 115 ust. 2 u.s.c. mowa jest o „siedmiu dniach od wymierzenia kary”, nie budzi jednak wątpliwości, że termin ten biegnie od dnia, w którym pracownik dowiedział się o karze porządkowej. Terminy na wniesienie sprzeciwu przewidzianego w pragmatykach służbowych są, podobnie jak termin siedmiu dni z art. 112 k.p., terminami zawitymi prawa materialnego niepodlegającymi przywróceniu. W konsekwencji odwołanie wniesione po terminie nie wywołuje skutków prawnych.

Wniesienie sprzeciwu powoduje wszczęcie postępowania dyscyplinarnego (pracownicy NIK, pracownicy naukowcy oraz badawczo-techniczni PAN) lub wszczęcie postępowania wyjaśniającego, które może zakończyć się wszczęciem postępowania dyscyplinarnego lub umorzeniem postępowania wyjaśniającego (członkowie korpusu służby cywilnej). Postępowania te służą ustaleniu, czy istnieją podstawy do zastosowania kary dyscyplinarnej. Jeżeli w toku postępowania wyjaśniającego lub dyscyplinarnego zarzuty stawiane pracownikowi potwierdzą się, komisja dyscyplinarna wymierza stosowną karę, jeżeli zaś dojdzie do uniewinnienia ukaranego wymierzona pierwotnie sankcję porządkową uznaje się za niebyłą.

Regulacje pragmatyk służbowych dotyczące odpowiedzialności porządkowej są dość lakoniczne. Ustawodawca ograniczył się do wskazania przesłanek stosowania kary porządkowej, określił jej rodzaj, w mniejszym lub większym stopniu tryb jej stosowania oraz przysługujący ukaranemu środek odwoławczy. Pomiął szereg istotnych kwestii związanych z tą instytucją. W szczególności brakuje przepisów regulujących termin na zastosowanie kary porządkowej. W związku z zamieszczeniem regulacji o karze porządkowej w dziale dotyczącym odpowiedzialności dyscyplinarnej nasuwa się wniosek, że terminy w nim przewidziane co do zasady winny być respektowane także w odniesieniu do kary upomnienia. Inaczej w przypadku urzędników państwowych. W art. 34 ust. 1 u.p.u.p. obok odpowiedzialności dyscyplinarnej wymienia się także odpowiedzialność porządkową, przy czym w dalszych przepisach mowa jest jedynie o tej pierwszej. W tym przypadku nie ma podstaw do stosowania wobec kary porządkowej terminów odnoszących się do odpowiedzialności

dyscyplinarnej lecz poprzez art. 5 k.p. uwzględnienia w tym zakresie wymagają okresy określone w art. 109 k.p. Mając powyższe na względzie należy stwierdzić, że w sytuacji, gdy w ustawie szczególnej nie wymienia się wprost odpowiedzialności porządkowej, w związku z systematyką aktu prawnego w zakresie nieuregulowanym w pragmatyce służbowej znajdują zastosowanie przepisy o karach dyscyplinarnych. Natomiast w razie wyraźnego posłużenia się określeniem **odpowiedzialność porządkowa** w części nieuregulowanej stosuje się regulacje Kodeksu pracy.

Podobnie rzecz się ma w kwestii zatarcia kary porządkowej. Karę upomnienia wymierzoną urzędnikowi państwowemu uznaje się za niebyłą po upływie roku nienagannej pracy lub wcześniej zgodnie z zasadami przewidzianymi w art. 113 k.p. W u.p.sz.w. (art. 284 ust. 3) wyraźnie przewiduje się roczny termin powodujący uznanie kary upomnienia za niebyłą. Przy czym, podobnie jak w Kodeksie pracy, rektor z własnej inicjatywy lub na wniosek zakładowej organizacji związkowej reprezentującej nauczyciela akademickiego, może doprowadzić do zatarcia tej kary przed upływem wskazanego terminu. W odniesieniu do pozostałych pracowników brak wyraźnego wyodrębnienia odpowiedzialności porządkowej powoduje, że karę upomnienia uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa się z akt osobowych zatrudnionego po upływie terminów, w których zatarciu ulega kara dyscyplinarna upomnienia.

Nieco inaczej kwestię odpowiedzialności z tytułu naruszeń obowiązków pracowniczych uregulowano w ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela⁶⁰. Stosownie do art. 75 ust. 1 KN odpowiedzialność dyscyplinarną przewiduje się za uchybienia godności zawodu nauczyciela lub obowiązkowi, natomiast w przypadku uchybień przeciwko porządkowi pracy, w rozumieniu art. 108 Kodeksu pracy, wymierza się nauczycielom kary porządkowe zgodnie z Kodeksem pracy. W przypadku nauczycieli, inaczej niż w odniesieniu do innych kategorii pracowników objętych pragmatykami służbowymi, o zastosowaniu kary porządkowej nie decyduje zatem waga uchybienia lecz jego rodzaj. W każdym przypadku naruszenia porządku pracy, niezależnie od tego, czy nastąpiło z winy umyślnej, czy nieumyślnej, nauczyciel zagrożony jest karą porządkową przewidzianą w przepisach kodeksowych. Natomiast naruszenie obowiązków wynikających ze stosunku pracy bądź uchybienie godności

⁶⁰ Tekst. jedn. Dz. U. z 2017 r., poz. 1189 z późn. zm.

zawodu nauczycielskiego nawet w stopniu nieznacznym daje podstawę do zastosowania kary dyscyplinarnej.

W wyroku z dnia 7 kwietnia 1998 r. (I PKN 10/98)⁶¹ Sąd Najwyższy orzekł, że burmistrz jest uprawniony do wymierzenia kary nagany dyrektorowi szkoły prowadzonej przez gminę. W uzasadnieniu wyroku sąd ten podniósł, że kierownik urzędu gminy może wykonywać w stosunku do dyrektora szkoły prowadzonej przez gminę uprawnienia wynikające ze zwierzchnictwa służbowego, w zakresie którego mieści się uprawnienie burmistrza do wymierzenia dyrektorowi szkoły prowadzonej przez gminę kary porządkowej określonej w art. 108 Kodeksu pracy.

⁶¹ OSNAPiUS 1999, nr 7, poz. 236.

Rozdział IV

Odpowiedzialność dyscyplinarna

1. Uwagi wstępne

Odpowiedzialność dyscyplinarna stanowi jeden z rodzajów odpowiedzialności prawnej pracowników. Charakteryzuje się tym, że jest odpowiedzialnością za naruszenie obowiązków pracowniczych związanych nie tylko z rodzajem wykonywanej pracy, ale także obowiązków o charakterze etyczno-moralnych wynikających z zasad etyki lub godności zawodu. Odpowiedzialność dyscyplinarna dotyczy tych grup pracowników, którzy nie są objęci odpowiedzialnością porządkową, niekiedy jednak występuje obok odpowiedzialności porządkowej (pracownicy urzędów państwowych).

Ze względu na wielość pragmatyk pracowniczych, w których uregulowana jest odpowiedzialność dyscyplinarna analizie zostaną poddane tylko wybrane z nich, jak ustawa z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej¹, ustawa z 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych², ustawa z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela³ oraz ustawa z 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce⁴. Unormowana w nich odpowiedzialność dyscyplinarna charakteryzuje się wieloma cechami wspólnymi w zakresie przesłanek wszczęcia postępowania dyscyplinarnego, podmiotów prowadzących postępowanie dyscyplinarne, jego etapów oraz rodzajów kar.

¹ Tekst jedn. Dz. U. z 2018 r., poz. 1559, dalej u.s.c.

² Tekst jedn. Dz. U. z 2017 r., poz. 2142, dalej u.p.u.p.

³ Tekst jedn. Dz. U. z 2018 r., poz. 967, dalej KN.

⁴ Dz. U., poz. 1668, dalej u.p.sz.w.

Zakres przedmiotowy odpowiedzialności dyscyplinarnej polega na sformułowaniu przesłanek, które są podstawą wszczęcia postępowania dyscyplinarnego. Treścią pierwszej z nich jest generalnie naruszenie obowiązków pracowniczych. W związku z tym, że obowiązki osób ponoszących odpowiedzialność dyscyplinarną są ustanawiane przez normy prawne, można powiedzieć, że ten typ deliktu dyscyplinarnego polega także na naruszeniu norm prawnych dotyczących danego pracownika z racji wykonywania pracy na określonym stanowisku. Drugi typ deliktu dyscyplinarnego polega na uchybieniu godności zawodu lub naruszeniu zasad etyki zawodowej.

Postępowanie dyscyplinarne jest prowadzone przez specjalnie powołane do tego organy, którymi są komisje dyscyplinarne, tak więc w sprawie odpowiedzialności dyscyplinarnej orzekają organy kolegialne. Udział przełożonego w postępowaniu dyscyplinarnym jest dość ograniczony i polega na złożeniu wyjaśnień w danej sprawie. Inną ważną kompetencją przełożonego jest to, że ma on uprawnienie do decydowania o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego, po przekazaniu mu informacji z postępowania wyjaśniającego przez rzecznika dyscyplinarnego.

Postępowanie dyscyplinarne ma charakter dwuinstancyjny, co zapewnia jeszcze w trybie wewnątrzzakładowym weryfikację wydanego orzeczenia. Pragmatyki pracownicze przewidują także tryb sądowy oceny wydanego orzeczenia dyscyplinarnego, jeżeli stronałoży odwołanie od orzeczenia.

Katalogi kar dyscyplinarnych w poszczególnych pragmatykach pracowniczych są dość podobne. Przeważają w nich kary niemajątkowe, które powodują sankcje o charakterze osobistym, gdyż stanowią ujmę na opinii osoby ukaranej. Ponadto kary dyscyplinarne nie są przypisane konkretnym naruszeniom dyscyplinarnym, jednak kolejność ich uregulowania nie jest przypadkowa i wskazuje na ich gradację w zależności od wagi przewinienia. Kary dyscyplinarne w tych katalogach są uszeregowane według stopnia ich dolegliwości, od najłagodniejszej po najsurowszą.

2. Pojęcie odpowiedzialności dyscyplinarnej

Pragmatyki pracownicze nie normują pojęcia odpowiedzialności dyscyplinarnej. W literaturze przedmiotu jest ona definiowana jako odpowiedzialność regulowana normami publicznego prawa ustrojowego rangi

ustawowej, ponoszona przez osoby fizyczne za naruszenie obowiązków prawnych wynikających z przynależności do właściwych podmiotów publicznych. Ma ona na celu zapewnienie prawidłowej realizacji przez te podmioty przypisanych im zadań publicznych przez orzekanie sankcji wywołujących bezpośredni skutek wyłącznie w sferze stosunku między takim podmiotem a ukaranym⁵. Odpowiedzialność dyscyplinarna dotyczy wyłącznie osób pozostających w stosunkach publicznoprawnego podporządkowania i z tego powodu związanych szczególnymi obowiązkami dyscypliny, z uwzględnieniem specyficznych celów publicznych i charakteru danych stosunków prawnych⁶.

Istotą odpowiedzialności dyscyplinarnej jest nie tylko troska o należyte wykonywanie zawodu, lecz także o poziom etyczny osób go wykonujących. Odpowiedzialność dyscyplinarna służy temu, aby eliminować z danego zawodu osoby, które nie spełniają nałożonych przez ustawodawcę najwyższych standardów moralnych i etycznych, choć popełnione przez nich zachowania nie wyczerpują znamion przestępstw⁷.

W ujęciu potocznym odpowiedzialność dyscyplinarna jest „jednym z rodzajów odpowiedzialności ponoszonej przez mianowanego pracownika państwowego (m.in. sędziego, prokuratora, nauczyciela), funkcjonariusza publicznego, przedstawiciela tzw. wolnego zawodu (np. adwokata, notariusza), a także przedstawiciela zawodu objętego samorządem zawodowym (np. lekarz, doradca podatkowy) przed organem dyscyplinarnym w razie poważnego naruszenia obowiązków służbowych lub zawodowych. Odpowiedzialność dyscyplinarna jest szczególnym rodzajem odpowiedzialności o administracyjnoprawnym charakterze, przewidzianym głównie w pragmatykach służbowych regulujących status prawny pracowników państwowych i funkcjonariuszy publicznych”⁸. Z odpowiedzialnością dyscyplinarną łączy się także pojęcie **dyscyplina**, która jest rozumiana potocznie jako całokształt obowiązków, jakie powinien spełniać członek jakiejkolwiek organizacji, ale również normy ustalające te obowiązki, czy wreszcie reguły określające porządek oraz

⁵ R. Giętkowski, *Odpowiedzialność dyscyplinarna w prawie polskim*, Gdańsk 2013, s. 71.

⁶ A. Wasilewski, *Prawo do sądu w sprawach dyscyplinarnych*, PS 2001, nr 9, s. 16.

⁷ P. Czarnecki, *Postępowanie dyscyplinarne wobec osób wykonujących prawnicze zawody zaufania publicznego*, Warszawa 2013, s. 245.

⁸ *Słownik języka polskiego*, t. 2, red. M. Szymczak, Warszawa 1979, s. 469.

podporządkowanie się temu porządkowi przez poszczególnych członków danej zbiorowości⁹.

W przypadku ustalenia charakteru prawnego odpowiedzialności dyscyplinarnej należy stwierdzić, że poglądem dominującym jest, iż odpowiedzialność dyscyplinarna stanowi odpowiedzialność *quasi* karną, a zatem znajdującą korzenie w sferze prawa represyjnego. Nie można jednak przyjąć, że odpowiedzialność dyscyplinarna jest odpowiedzialnością karną w sensie ścisłym. Przepisy prawa dyscyplinarnego są represyjne, zaś stopień dolegliwości zależy przede wszystkim od charakteru orzekanych sankcji. Sankcje dyscyplinarne są środkiem przymusu państwowego i mają charakter karny. Już samo określenie „kara” użyte w ustawach przewidujących odpowiedzialność dyscyplinarną świadczy o tym, że powiązanie między tymi gałęziami prawa jest bliskie¹⁰. Tak więc, odpowiedzialność dyscyplinarna jest odpowiedzialnością typu represyjnego, gdyż kary stanowią dolegliwość dla osób ukaranych. Jednakże ta dolegliwość nie jest celem samym w sobie, ponieważ odpowiedzialność dyscyplinarna ma służyć przede wszystkim prawidłowemu wykonywaniu zadań publicznych przez pracowników.

W literaturze przedmiotu wskazuje się na kilka cech charakteryzujących odpowiedzialność dyscyplinarną. Jest to odpowiedzialność za czyny związane z funkcjonowaniem właściwej organizacji publicznej. Czynami takimi są w szczególności: naruszenie obowiązków służbowych (zawodowych, pracowniczych), naruszenie dyscypliny służbowej, naruszenie zasad etyki zawodowej, uchybienie godności zawodu/służby/stanowiska. Do takich czynów należy także obraza przepisów prawa, w tym popełnienie przestępstwa lub wykroczenia bezpośrednio niezwiązanego nawet z funkcjonowaniem danej organizacji publicznej. Wymienione czyny podważają społeczne zaufanie do niej, niezbędne ze względu na pełnione przez nią ważne funkcje w państwie¹¹.

⁹ P. Czarnecki, *Postępowanie dyscyplinarne...*, s. 80. *Słownik języka polskiego*, t. 1, red. M. Szymczak, Warszawa 1978, s. 487.

¹⁰ Tak, P. Czarnecki, *Postępowanie dyscyplinarne...*, s. 69, 110–111; E. Bojanowski, *Dyscyplinarna odpowiedzialność pracownika administracji państwowej w prawie polskim*, (w:) *Odpowiedzialność pracownika administracji*, red. J. Łętowski, J. Pruszyński, Wrocław 1978, s. 202 i n.

¹¹ R. Giętkowski, *op. cit.*, s. 34.

Inną cechą odpowiedzialności dyscyplinarnej jest nieobowiązywanie zasady *nullum delictum sine lege*, rozumianej jako wymóg ścisłej ustawowej oznaczoności czynów zakazanych przez prawo¹². Czynny stanowiące przesłanki odpowiedzialności dyscyplinarnej co do zasady nie są określone w sposób jednoznaczny i dokładny. Delikty dyscyplinarne przeważnie ustanawia się w sposób blankietowy, zawierający wyrażenia dookreślone przez odrębne przepisy szczegółowe, typu **obowiązki służbowe** lub klauzule generalne odsyłające do pozaprawnych systemów wartości, jak **etyka zawodowa** lub **godność zawodu**. Sprawia to, że zazwyczaj nie da się skodyfikować deliktów dyscyplinarnych, stworzyć ich zamkniętego katalogu¹³.

Cechą odpowiedzialności dyscyplinarnej jest brak przypisania kar dyscyplinarnych do określonych przewinień, co jest konsekwencją braku ustawowych katalogów deliktów dyscyplinarnych¹⁴.

Następną cechą odpowiedzialności dyscyplinarnej jest to, że o tej odpowiedzialności orzekają organy specjalnie do tego powołane, korzystające z przywileju niezawisłości w zakresie orzecznictwa, są to sądy (komisje) dyscyplinarne, w skład których wchodzi przedstawiciele danej organizacji publicznej lub przełożeni. Kary dyscyplinarne są co do zasady orzekane przez osoby wykonujące ten sam zawód co obwiniony, osoby o podobnym do niego przygotowaniu, a często i doświadczeniu, czyli z założenia równie kompetentne w sprawach oceny, jakie postępowanie w danym zawodzie jest właściwe. Organy orzekające o odpowiedzialności dyscyplinarnej są usytuowane w strukturze organizacji, do której przynależy obwiniony¹⁵.

Postępowanie dyscyplinarne pod wieloma względami wykazuje podobieństwo do postępowania karnego. Zazwyczaj występuje w nich oskarżyciel (najczęściej zwany rzecznikiem dyscyplinarnym), obwiniony ma prawo korzystania z pomocy obrońcy, zaś postępowanie jest dwuinstancyjne. Niejednokrotnie ustawy dyscyplinarne nakazują odpowied-

¹² Odmianą tej zasady jest funkcjonująca w prawie karnym zasada *nullum crimen sine lege* – zob. R. Giętkowski, op. cit., s. 34.

¹³ Ibidem, s. 34–35.

¹⁴ Ibidem, s. 36.

¹⁵ Ibidem, s. 39–42.

nie stosowanie w tym postępowaniu przepisów Kodeksu postępowania karnego¹⁶.

Kolejną cechą odpowiedzialności dyscyplinarnej jest poddanie orzeczeń kontroli sądowej. Od prawomocnych orzeczeń dyscyplinarnych co do zasady przysługuje odwołanie do sądu.

W analizie odpowiedzialności dyscyplinarnej należy zwrócić uwagę na cele, jakie ona realizuje. W doktrynie wyróżnia się następujące cele odpowiedzialności dyscyplinarnej: ochronny, ogólnoprewencyjny, afirmacyjny, szczególnie-prewencyjny, wychowawczy, gwarancyjny, stabilizacyjny, integracyjny i konfidencyjny.

Za podstawowy cel odpowiedzialności dyscyplinarnej uznaje się cel ochronny, który ma przejawiać się w ochronie takich dóbr prawnych jak prawidłowe funkcjonowanie określonych organizacji publicznych przez zapewnienie wewnętrznej dyscypliny w tych organizacjach, a w szczególności dyscypliny i porządku pracy. Odpowiedzialność dyscyplinarna ma zatem na celu nie tylko ochronę prawidłowego funkcjonowania organizacji, ale także ochronę prawidłowego wykonywania zadań publicznych przez organizacje, z przynależnością do których łączy się ta odpowiedzialność¹⁷.

Istotą celu ogólnoprewencyjnego jest zapobieganie popełnianiu przewinień dyscyplinarnych przez osoby objęte odpowiedzialnością dyscyplinarną jako potencjalnych sprawców. Cel ten ma być osiągany przez kształtowanie świadomości o niedopuszczalności i nieopłacalności popełnienia przewinień. Ma to wynikać z samego istnienia kar dyscyplinarnych oraz ich orzekania i wykonywania, które mają potwierdzać, że są to sankcje realne¹⁸.

¹⁶ Ibidem, s. 41. Szerzej na temat porównania postępowania dyscyplinarnego oraz postępowania karnego – zob. D. Margiel, *Model odpowiedzialności dyscyplinarnej w orzecznictwie TK – zagadnienia wybrane*, (w:) *Prawo sądowe w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego*, red. D. Gil, Lublin 2014, s. 154, 156.

¹⁷ R. Giętkowski, op. cit., s. 51–54; Por. Z. Leoński, *Odpowiedzialność dyscyplinarna w prawie Polski Ludowej*, Poznań 1959, s. 158–159; J. Łętowski, *O problemach odpowiedzialności dyscyplinarnej i służbowej w administracji*, PiP 1971, z. 8–9, s. 384.

¹⁸ W. Kozielowicz, *Odpowiedzialność dyscyplinarna sędziów, prokuratorów, adwokatów, radców prawnych i notariuszy*, Warszawa 2012, s. 94.

Z celem ogólnoprewencyjnym ściśle łączy się cel afirmacyjny, który wyraża się w tym, że przez odpowiedzialność dyscyplinarną promuje się wśród członków właściwych organizacji publicznych zachowania odpowiadające wymogom prawnym i etycznym oraz utrwała w ich środowisku pożądane standardy postępowania¹⁹.

Cel szczególnoprewencyjny i cel wychowawczy łączy się z oddziaływaniem nie tylko na potencjalnych sprawców przewinień dyscyplinarnych mogących się zdarzyć w przyszłości, ale też na rzeczywistych sprawców przewinień już zaistniałych²⁰.

Cel gwarancyjny odpowiedzialności dyscyplinarnej polega na tym, że ma ona gwarantować osobom jej podlegającym poczucie bezpieczeństwa prawnego przez określenie sytuacji, w których można być pociągniętym do tej odpowiedzialności, a zwłaszcza przez ściśle określenie możliwych do zastosowania sankcji i organów właściwych do ich orzekania²¹.

Celem pokrewnym do celu gwarancyjnego odpowiedzialności dyscyplinarnej jest cel stabilizacyjny. Instytucja odpowiedzialności dyscyplinarnej zapewnia dużą trwałość stosunków prawnych łączących członków właściwych organizacji publicznych z tymi organizacjami. Orzeczenie kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy zapada w sformalizowanym postępowaniu, gwarantującym w miarę możliwości obiektywne i rzetelne zbadanie sprawy²².

Cel integracyjny polega na budowaniu relacji wspólnotowych między członkami właściwych organizacji publicznych, na integrowaniu grup tych osób. Do głównych czynników sprzyjających osiągnięciu celu integracyjnego należy uchwalanie przez same organizacje publiczne zasad etyki zawodowej i sprawowanie przez nie – na zasadzie wyłączności – sądownictwa dyscyplinarnego względem swych członków²³.

Odpowiedzialność dyscyplinarna realizuje także funkcję konfidencyjną (od łac. *confidentia* – zaufanie). Większość stanowisk, z którymi

¹⁹ Ibidem, s. 94, jednakże autor nie posługuje się pojęciem celu afirmacyjnego. Takie zaś pojęcie wyróżnia R. Giętkowski, op. cit., s. 52–56.

²⁰ W. Kozieliwicz, op. cit., s. 94,

²¹ R. Giętkowski, op. cit., s. 56–57.

²² Ibidem, s. 58–59.

²³ Ibidem, s. 58–59.

prawo łączy odpowiedzialność dyscyplinarną, z uwagi na ich powiązanie z wykonywaniem zadań publicznych, wymaga społecznego zaufania i wiarygodności w oczach opinii publicznej. Dlatego odpowiedzialność dyscyplinarna powinna służyć budowaniu zaufania między grupami osób pełniących funkcje związane z wykonywaniem zadań publicznych a społeczeństwem²⁴.

W literaturze przedmiotu wyróżnia się także inny podział realizowanych przez odpowiedzialność dyscyplinarną celów społecznie uzasadnionych. Po pierwsze, odpowiedzialność dyscyplinarna służy zapewnieniu przestrzegania szczególnych reguł zachowań przyjętych w danej grupie społecznej. Może dojść wówczas do poszerzenia zakresu przedmiotowego ponoszenia odpowiedzialności za delikty, które w prawie pozytywnym nie stanowią czynów karalnych. Po drugie, jeżeli prawo określiło cechy osobowościowe członków danej grupy, najczęściej wykonującej zadania o szczególnej wadze społecznej, to odpowiedzialność dyscyplinarna służy eliminacji w określonym trybie z tej grupy społecznej osób, które nie spełniły lub przestały spełniać cechy osobowościowe, uznane przez prawo za niezbędne do wykonywania tak istotnych działań publicznych. Po trzecie, odpowiedzialność dyscyplinarna służyć ma ochronie prestiżu organu lub korporacji, do której należą osoby podlegające tej odpowiedzialności, czy też zapewnieniu jakości (fachowości) wykonywanej przez nich funkcji społecznej (zawodu). Po czwarte, może służyć zapewnieniu pewnej (organizacyjnej lub personalnej) niezależności jurysdykcyjnej danej instytucji lub korporacji, określając w prawie szczególne zasady lub tryb postępowania wobec członków tej instytucji lub grupy, przez wyodrębnienie ich spod ogólnych zasad odnoszących się do ponoszenia odpowiedzialności przez innych obywateli. Każda z tych przesłanek może samodzielnie stanowić podstawę do określenia w prawie odpowiedzialności dyscyplinarnej²⁵.

²⁴ Ibidem, s. 58–59.

²⁵ M. Zubik, M. Wiącek, *O spornych zagadnieniach z zakresu odpowiedzialności dyscyplinarnej sędziów Trybunału Konstytucyjnego – polemika*, Prz.Sejm. 2007, nr 3, s. 70.

3. Przesłanki odpowiedzialności dyscyplinarnej

Podstawową przesłanką odpowiedzialności dyscyplinarnej jest ustalenie, że pracownik dopuścił się przewinienia dyscyplinarnego. W omawianych pragmatykach pracowniczych nie zdefiniowano pojęcia przewinienia dyscyplinarnego ani nie określono katalogu rodzajów takich przewinień. Zasadniczo można stwierdzić, że przewinieniem dyscyplinarnym jest naruszenie obowiązków pracowniczych. Jest to jednak przesłanka niezbyt jasna i może powodować zbyt dużą swobodę w zakresie podjęcia decyzji o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego. W literaturze przedmiotu postuluje się więc stworzenie katalogu naruszeń obowiązków pracowniczych zawierającego rodzaje zachowań pracowniczych kwalifikowanych jako przewinienia dyscyplinarne. Takie unormowania wpłynęłyby w pewnym stopniu na ograniczenie swobody działania komisji dyscyplinarnej, zwłaszcza w zakresie wszczynania postępowania dyscyplinarnego, a także w wyborze najistotniejszej z sankcji – kary wydalenia z pracy, a tym samym na wzmocnienie stabilizacji zatrudnienia. Z drugiej strony, dostrzega się trudność w ustaleniu takiego katalogu obowiązków, za których naruszenie karano by wydaleniem z pracy. Ponadto byłoby to niecelowe, ponieważ na straży działania komisji dyscyplinarnych stoi wysoce sformalizowana procedura postępowania dyscyplinarnego z takimi zasadami jak: prawo do obrony, kontradiktoryjność, dwuinstancyjność, jawność postępowania. Gwarantem praworządności działania organów dyscyplinarnych jest zaś sądowy nadzór judykacyjny nad orzecznictwem dyscyplinarnym²⁶.

Trybunał Konstytucyjny w jednym z orzeczeń także stwierdził, że w przypadku deliktów dyscyplinarnych, w odróżnieniu od przestępstw „(...) nie jest możliwa precyzyjna typizacja czynów zabronionych. Są one ustawowo niedookreślone z uwagi na obiektywną niemożność stworzenia katalogu zachowań zagrażających należytemu wykonywaniu obowiązków służbowych, czy zachowaniu godności zawodu (...) a w przypadku postępowania dyscyplinarnego nie jest możliwe ustawowe dookreślenie zachowań podlegających penalizacji”²⁷.

²⁶ Tak, H. Szewczyk, *Zatrudnienie w służbie cywilnej*, Bydgoszcz–Katowice 2006, s. 156–157.

²⁷ Wyrok TK z 27 lutego 2001 r., K 22/00, OTK-A 2001, nr 3, poz. 48.

Na gruncie przepisów prawa dyscyplinarnego można zauważyć, że ustawodawca ma obowiązek w przepisie rangi ustawowej wskazać zachowanie, a jego dookreślenie może nastąpić w przepisach zarówno rangi ustawowej jak też w przepisach ustanowionych przez odpowiednie organy samorządu zawodowego. Rolą organów postępowania dyscyplinarnego przy opisie deliktu jest skonkretyzowanie zachowania zarzucanego obwinionemu o delikt²⁸.

Wobec braku ustawowej definicji przewinienia dyscyplinarnego przedstawiciele doktryny podjęli próbę jej sformułowania. Za przewinienie dyscyplinarne przyjmuje się wszelkie czyny stanowiące naruszenie zasad wykonywania pewnych obowiązków lub reguł postępowania związanych z daną służbą lub wykonywanym zawodem. Tym samym nie jest możliwe istnienie jednej definicji przewinienia dyscyplinarnego, gdyż przewinienie dyscyplinarne łączy się z naruszeniem pewnych reguł postępowania ważnych dla danej grupy zawodowej lub społecznej. Są to przede wszystkim naruszenia obowiązków, takie jak: przewinienie służbowe, nienależyte wykonywanie zawodu, rażące naruszenie prawa lub uchybienie godności zawodu (urzędu, ślubowania, etyce zawodowej)²⁹. Poszczególne nieostre znamiona określają zakres odpowiedzialności, a ich wspólnym mianownikiem jest odwołanie się do etyki i zasad moralnych określonego środowiska. Większość przewinień dyscyplinarnych to zachowania naruszające określone dobra, wartości, zasady postępowania. Wśród przewinień dyscyplinarnych mogą być również i takie zachowania, które w świetle prawa są zachowaniem legalnym, jednak ze względu na fakt pełnienia funkcji, osoba ta powinna unikać sytuacji, które mogą spotkać się z negatywnym odbiorem ze strony społeczeństwa. Kryterium społecznej szkodliwości czynu nie powinno być przypisywane przewinieniom dyscyplinarnym. Jeżeli zachowanie osoby wyczerpuje znamiona przestępstwa lub wykroczenia, będąc równocześnie przewinieniem dyscyplinarnym, wówczas społeczna szkodliwość czynu powinna być odnoszona tylko do tego czynu zabronionego (nie zaś do przewinienia dyscy-

²⁸ P. Czarnecki, *Kodeks etyki adwokackiej jako podstawa odpowiedzialności dyscyplinarnej*, „Palestra” 2014, nr 9, s. 100; W. Jaśkiewicz, *Stosunki służbowe w administracji*, Warszawa-Poznań 1969, s. 101.

²⁹ T. Bojarski, *Kilka uwag na temat relacji między odpowiedzialnością dyscyplinarną a karną*, PiP 2005, z. 3, s. 100.

plinarnego). Podkreśla się więc, że przewinienie dyscyplinarne jest konstrukcją złożoną z elementu normatywnego, jak i płaszczyzny pozaprawnej, jaką stanowi odesłanie do zasad deontologii wykonywania zawodu oraz określonych wartości, stale obecnych w środowisku przedstawicieli zawodu zaufania publicznego w toku codziennie wykonywanych czynności służbowych³⁰.

W literaturze przedmiotu proponuję się, aby wśród przesłanek odpowiedzialności dyscyplinarnej rozróżniać pojęcia **delikt dyscyplinarny** i **przewinienie dyscyplinarne**. Delikt dyscyplinarny miałby charakter bardziej ogólny i oznaczałby każdy czyn objęty formalnym zakazem dyscyplinarnym. Przewinienie dyscyplinarne (odpowiednik przestępstwa w prawie karnym) byłoby zaś czynem dyscyplinarnie bezprawnym, społecznie szkodliwym w stopniu więcej niż znikomym i zawinionym³¹.

Odpowiedzialność dyscyplinarną ponosi się za naruszenie obowiązków w przypadku członków korpusu służby cywilnej (art. 113 ust. 1 u.s.c.) oraz mianowanych urzędników państwowych (art. 34 u.p.u.p.), nie zostały one jednak bliżej skonkretyzowane³². Przepisy pragmatyk pracowniczych wprawdzie wymieniają obowiązki członków korpusu służby cywilnej oraz mianowanych urzędników państwowych (art. 76 i n. u.s.c., art. 17 i n. u.p.u.p.), jednakże są one sformułowane w sposób ogólny (np. przestrzeganie przepisów Konstytucji RP, ochrona interesów państwa oraz praw człowieka i obywateli, rzetelne i bezstronne wykonywanie zadań). Ponadto obowiązki wymienionych pracowników nie zostały unormowane w sposób wyczerpujący w ich pragmatykach, gdyż – w sprawach nieuregulowanych w pragmatyce – możliwe jest stosowanie przepisów prawa pracy, a zwłaszcza Kodeksu pracy. Obowiązki członków korpusu służby cywilnej mogą wynikać również z przepisów szczególnych, a także z regulacji wewnętrznych, które mogą kształtować obowiązki indywi-

³⁰ P. Czarnecki, *Postępowanie dyscyplinarne...*, s. 225–227, 229; K. Ceglarska-Piłat, *Pojęcie i cechy charakterystyczne odpowiedzialności dyscyplinarnej w prawie polskim*, St.Praw. 2015, z. 2, s. 114 i n.

³¹ R. Giętkowski, op. cit., s. 185.

³² Naruszeniem obowiązków członka korpusu służby cywilnej może być uznane zachowanie pracownika polegające na niedopuszczalnym wyrażaniu dezaprobaty dla kierownika zakładu pracy w sposób agresywny, w obraźliwych słowach – wyrok SA w Rzeszowie z dnia 8 listopada 2012 r., III APo 7/12, Legalis nr 1047125.

dualne³³. Tak więc, to do dyrektora generalnego (kierownika urzędu) należy ocena, czy dany czyn członka korpusu służby cywilnej lub jego zaniechanie mieści się w kategoriach naruszenia obowiązków członków korpusu służby cywilnej³⁴.

Podobnie dość ogólnie została sformułowana przesłanka odpowiedzialności dyscyplinarnej w u.p.sz.w., której przepis art. 275 ust. 1 stanowi, że przesłanką odpowiedzialności dyscyplinarnej jest czyn uchybiający obowiązkom nauczyciela akademickiego lub godności zawodu nauczyciela akademickiego. Rodzaje obowiązków nauczycieli akademickich wymienione w art. 115 u.p.sz.w. są dość słabo sprecyzowane. Natomiast przesłankę „uchybiecie godności zawodu nauczyciela akademickiego” można przypisać zachowaniu przynoszącemu ujemę wykonywanemu zawodowi, który łączy się z przestrzeganiem określonych zasad moralnych i etycznych obowiązujących nauczyciela akademickiego. W literaturze przedmiotu podkreśla się, że nie jest możliwa typizacja zachowań, które uchybiają obowiązkom nauczyciela akademickiego lub godności wykonywanego zawodu, gdyż zachowania te są oceniane nie tylko z punktu widzenia przepisów prawa, ale także na gruncie zasad etycznych i moralnych. Takiego rodzaju czyny zabronione są niedookreślone z uwagi na obiektywną niemożność stworzenia katalogu zachowań zagrożających należytemu wykonywaniu obowiązków służbowych lub zachowaniu godności zawodu³⁵.

Ogólne przesłanki odpowiedzialności dyscyplinarnej przewiduje także KN. Z art. 75 wynika, że nauczyciele podlegają odpowiedzialności dyscyplinarnej za uchybienia godności zawodu nauczyciela lub obowiązkom, o których jest mowa w jej art. 6. Naruszenie obowiązków przez nauczyciela niekoniecznie musi być związane z oceną, czy doszło do uchybienia godności zawodu³⁶.

³³ Por. H. Szewczyk, *Zatrudnienie w służbie cywilnej...*, s. 309.

³⁴ P. Zuzankiewicz, (w:) *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, red. W. Drobny, M. Mazuryk, P. Zuzankiewicz, Warszawa 2012, s. 469.

³⁵ E. Ura, (w:) *Akademickie prawo pracy*, red. K. W. Baran, Warszawa 2015, s. 263–264.

³⁶ Z wyroku SA w Białymstoku z dnia 11 września 2013 r. (III APo 3/13, Legalis nr 998833) wynika, że nauczyciel ponosi odpowiedzialność za naruszenie obowiązków nawet wówczas, gdy naruszenie tych obowiązków nie ma cech uchybienia godności zawodu nauczyciela.

Przepis art. 6 KN stanowi tylko o podstawowych obowiązkach nauczyciela, do których zalicza: rzetelne realizowanie zadań związanych z powierzonym stanowiskiem, podstawowymi funkcjami szkoły: dydaktyczną, wychowawczą i opiekuńczą, w tym zadania związane z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę; wspieranie każdego ucznia w jego rozwoju; dążenie do pełni własnego rozwoju osobowego; kształcenie i wychowywanie młodzieży w umiłowaniu ojczyzny, w poszanowaniu Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, w atmosferze wolności sumienia i szacunku dla każdego człowieka; dbanie o kształtowanie u uczniów postaw moralnych i obywatelskich zgodnie z ideą demokracji, pokoju i przyjaźni między ludźmi różnych narodów, ras i światopoglądów.

Powyższe uwagi prowadzą do wniosku, że w pragmatykach pracowniczych przewidziano szereg obowiązków pracowniczych, które zostały uregulowane w sposób ogólny oraz dodatkowo stanowią one otwarte katalogi tych obowiązków. Część z tych obowiązków jest konsekwencją zaangażowania pracowników w realizację zadań publicznych, które mają zapewnić prawidłowe funkcjonowanie aparatu państwowego. Wynikiem tego jest formułowanie zwiększonych wymagań wobec pracowników. Obowiązki dzieli się na dwie podstawowe grupy: obowiązki wyznaczające jakościową stronę wykonywania pracy (sumienne i staranne wykonywanie zadań, przestrzeganie prawa, stosowanie się do poleceń, podnoszenie kwalifikacji zawodowych) oraz obowiązki określające stosunek pracownika do zatrudniającego go urzędu oraz do służby (zachowanie tajemnicy, powstrzymanie się od dodatkowej działalności zarobkowej, poddanie się ocenie okresowej oraz zakaz przejawiania aktywności politycznej). Część z tych obowiązków wynika z Kodeksu pracy, ale w pragmatykach występuje wiele obowiązków, których nie przewiduje powszechne prawo pracy, np. obowiązek podnoszenia kwalifikacji zawodowych, godnego zachowania się w pracy oraz poza nią³⁷. Warto podkreślić, że niektóre obowiązki pracownika wykraczają poza sferę zawodową, gdyż jego postawa jest także oceniana z punktu widzenia zachowania w życiu prywatnym. Obowiązek godnego zachowania się w służbie

³⁷ Zob. T. Kuczyński, (w:) *Stosunek służbowy*, t. 1 i, red. R. Hauser, Z. Niewiadomski, A. Wróbel, Warszawa 2011, s. 42; Ł. Pisarczyk, (w:) *Prawo urzędnicze. Komentarz*, red. K. W. Baran, Warszawa 2014, s. 306–307.

i poza służbą formułuje wprost większość pragmatyk pracowniczych, zaś w przypadku braku bezpośredniej regulacji można go wyinterpretować z treści postanowień rot ślubowania zobowiązującego zatrudnionych do strzeżenia takich wartości jak godność i dobre imię służby (np. art. 76 u.s.c., art. 17 u.p.u.p.)³⁸.

W pragmatykach dotyczących nauczycieli wyraźnie spotyka się rozwiązanie polegające na tym, że wyodrębnia się dwa typy deliktu dyscyplinarnego. Treścią pierwszego jest generalnie naruszenie obowiązków służbowych, zawodowych lub innych obowiązków. W związku z tym, że obowiązki osób ponoszących odpowiedzialność dyscyplinarną są ustanawiane przez normy prawne, można powiedzieć, że ten typ deliktu dyscyplinarnego polega na naruszeniu norm prawnych wiążących daną osobę z racji przynależności do określonej organizacji. Drugi charakterystyczny typ deliktu dyscyplinarnego polega natomiast na uchybieniu godności zawodu/służby/stanowiska lub naruszeniu zasad etyki zawodowej. Czasem pragmatyki posługują się też sformułowaniem „naruszenie dobrego imienia służby” lub „czyn jest sprzeczny ze złożonym ślubowaniem”. *Prima facie* istotą tego typu deliktu nie jest naruszenie norm prawnych, ale norm moralnych i obyczajowych obowiązujących w danych organizacjach publicznych, ale tak naprawdę tu także mamy do czynienia z naruszeniem norm prawnych. Dlatego, że normy prawne nakładają na członków właściwych organizacji obowiązek godnego zachowania się, przestrzegania zasad etyki zawodowej, dbałości o dobre imię służby, czy dochowania złożonego ślubowania³⁹. Odpowiedzialność dyscyplinarna za naruszenie zasad godności/etyki zawodowej nie jest więc odpowiedzialnością za przekroczenie norm moralnych (obyczajowych), ale odpowiedzialnością za naruszenie normy prawnej odsyłającej do norm moralnych (obyczajowych), które z mocy tego odesłania nabierają charakteru prawnego⁴⁰.

Ustalenie treści norm moralnych wymaga określenia prawidłowych zasad postępowania, co powinno następować w oparciu nie tylko na podstawie reguł obowiązujących wszystkich obywateli, lecz przede wszystkim na podstawie reguł wytworzonych w danej korporacji. Podmiot

³⁸ T. Kuczyński, *Stosunek służbowy...*, s. 448.

³⁹ R. Giętkowski, op. cit., s. 192–193; T. Kuczyński, *Stosunek służbowy...*, s. 448.

⁴⁰ Por. Z. Leoński, op. cit., s. 216.

orzekający za przewinienie dyscyplinarne, którego znamiona wynikają z ogólnych przepisów prawa, ale także z kodeksu etycznego, po dokonaniu wykładni poszczególnych zwrotów będzie zmuszony stworzyć wzorzec w oparciu o własne poglądy czy też przekonania, co sprawia, że zakładana obiektywizacja samej odpowiedzialności staje się w pewnym stopniu bardziej subiektywna. Powoduje to w pewnym stopniu uwzględnienie bardziej różnorodnych okoliczności w przypadku popełnienia przewinienia dyscyplinarnego, choć z drugiej strony osłabia aspekt gwarancyjny⁴¹.

W literaturze przedmiotu akcentuje się, że godność zawodu należy postrzegać z perspektywy zewnętrznej – jako świadomość wartości i szacunku, jaki żywiony jest dla zawodu (stanowiska) przez członków danej organizacji publicznej, a zwłaszcza członków społeczeństwa, lub w sposób zobiektywizowany, tzn. jako zespół cech, którym muszą odpowiadać przedstawiciele danej organizacji, aby uchodziła ona za profesjonalną, rzetelną i budzącą zaufanie społeczne, a w konsekwencji cieszącą się szacunkiem w społeczeństwie. Znaczenie w zakresie wykładni pojęcia **godności** urzędu (stanowiska, zawodu) należy przypisać kodeksom etyki poszczególnych zawodów. Uchybienie godności może przybierać różne postacie, np. naruszenie prawa (prawa w ogólności, prawa karnego, przepisów określających obowiązki służbowe lub zawodowe), ale może to być również naruszenie norm etycznych, norm zwyczajowych funkcjonujących w danej grupie zawodowej lub norm obyczajowych związanych z kulturą i dobrym wychowaniem⁴².

Należy podkreślić, że zasady określone w kodeksach etyki zawodowej nie mogą stanowić samoistnej podstawy prawnej odpowiedzialności dyscyplinarnej. Podstawą tą jest przepis ustawy kreujący typ deliktu dyscyplinarnego polegającego na postępowaniu sprzecznym z zasadami etyki zawodowej. Należy każdorazowo ocenić, czy dany czyn jest przewinieniem dyscyplinarnym, o tyle organ rozstrzygający sprawę ma ułatwione zadanie, kiedy dysponuje spisany zbiorem zasad etyki zawodowej, który będzie w tej mierze cenną wskazówką. Brak określonej zasady w kodeksie etycznym nie przesądza o tym, że naruszenie jej nie skutkuje odpowiedzialnością dyscyplinarną i odwrotnie – ujęcie

⁴¹ P. Czarnecki, *Postępowanie dyscyplinarne...*, s. 230.

⁴² *Ibidem*, s. 204.

jakieś zasady w kodeksie nie przesądza tego, że uchybienie jej zawsze będzie postępowaniem sprzecznym z zasadami etyki zawodowej. Każda zasada, skodyfikowana i nieskodyfikowana, powinna podlegać takiej samej ocenie i interpretacji przez organ orzekający o odpowiedzialności dyscyplinarnej⁴³.

Obok przewinienia dyscyplinarnego kolejną przesłanką odpowiedzialności dyscyplinarnej jest wina pracownika, która polega na ujemnej ocenie subiektywnej (podmiotowej) strony zachowania naruszającego jeden z obowiązków wynikających z wykonywania pracy. Podstawą odpowiedzialności dyscyplinarnej jest ustalenie, że działanie lub zaniechanie pracownika było w danej sytuacji naganne ze względu na towarzyszące mu okoliczności subiektywne (umyślność, niedbalstwo, lekkomyślność), wpływające ujemnie na wykonywanie pracy⁴⁴. Pragmatyki pracownicze nie wymieniają wyraźnie tej przesłanki. W literaturze został wyrażony pogląd, że wina sprawcy jest koniecznym warunkiem odpowiedzialności dyscyplinarnej, choćby przepisy nie odwoływały się do pojęcia winy⁴⁵. Zaakcentowanie strony przedmiotowej w postaci przewinienia dyscyplinarnego może sugerować, że odpowiedzialność dyscyplinarna ma charakter zobiektywizowany, nieuwzględniający strony podmiotowej, czyli winy sprawcy przewinienia służbowego. Wina ma jednak istotne znaczenie⁴⁶.

Odpowiedzialność dyscyplinarną zasadniczo ponosi się za samo naruszenie pewnej reguły postępowania (obowiązku służbowego lub zawodowego, zasady godnego postępowania lub zasady etyki zawodowej) bez względu na to, czy owo naruszenie spowodowało jakiś skutek, np. w postaci szkody lub narażenia na niebezpieczeństwo zaistnienia takiej szkody⁴⁷.

⁴³ P. Skuczyński, *Granice odpowiedzialności dyscyplinarnej*, (w:) *Odpowiedzialność dyscyplinarna. Podstawy, procedura i orzecznictwo w sprawach studentów Uniwersytetu Warszawskiego 2000–2005*, red. P. Skuczyński, P. Zawadzki, Warszawa 2008, s. 24; R. Giętkowski, *Odpowiedzialność dyscyplinarna...*, s. 207–208.

⁴⁴ T. Kuczyński, *Stosunek służbowy...*, s. 450.

⁴⁵ R. Giętkowski, op. cit., s. 227; Z. Leoński, op. cit., s. 140–141.

⁴⁶ A. Dubowik, Ł. Pisarczyk, *Prawo urzędnicze*, Warszawa 2011, s. 174. Por. T. Kuczyński, *O odpowiedzialności dyscyplinarnej pracowników*, PiP 2003, z. 9, s. 60 i n.

⁴⁷ R. Giętkowski, op. cit., s. 210.

4. Rodzaje kar dyscyplinarnych

Kary dyscyplinarne zostały ujęte w katalogach, które mają charakter zamknięty, oznacza to, że kara, która nie została w nich wymieniona, nie może zostać orzeczona. Rodzaje kar dyscyplinarnych nie mogą być także modyfikowane ani poszerzane. Kary dyscyplinarne nie są przypisane konkretnym naruszeniom dyscyplinarnym, jednak kolejność ich uregulowania nie jest przypadkowa i wskazuje na ich gradację w zależności od wagi przewinienia. Kary dyscyplinarne w tych katalogach są uszeregowane według stopnia ich dolegliwości, od najłagodniejszej po najsurowszą (zasada stopniowości kar).

W zakresie stosowania kar dyscyplinarnych należy kierować się pewnymi zasadami: niepołączalnością kar (jedna kara za jedno przewinienie), adekwatnością kary do wagi naruszenia obowiązku (kara powinna być współmierna do charakteru popełnionego przewinienia dyscyplinarnego i stopnia zawinienia) oraz stopniowością kar⁴⁸. Wymierzenie kary dyscyplinarnej wymaga uwzględnienia w szczególności rodzaju i wagi przewinienia dyscyplinarnego, jego skutków, okoliczności popełnienia, stopnia winy, następstw przewinienia, zachowania się obwinionego przed i po popełnieniu przewinienia, a także innych okoliczności, zarówno łagodzących, jak i obciążających, istotnych w sprawie⁴⁹. Należy zaakcentować, że wybór kary stanowi prerogatywę organu i mieści się w granicach uznania organu. Dlatego też istnieje konieczność jej szczegółowego uzasadnienia. Braki w uzasadnieniu sprawiają, że orzeczenie dyscyplinarne w tym zakresie nie poddaje się kontroli⁵⁰.

W literaturze przedmiotu występują rozmaite podziały rodzajów kar dyscyplinarnych. Kryteria, które można byłoby uwzględnić w tych kwa-

⁴⁸ Zob. J. Jagielski, (w:) *Komentarz do ustawy o służbie cywilnej*, red. J. Jagielski, K. Rączka, Warszawa 2001, s. 325.

⁴⁹ § 30 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z 9 kwietnia 2009 r. w sprawie postępowania wyjaśniającego i postępowania dyscyplinarnego w służbie cywilnej, Dz.U. nr 60, poz. 493, dalej jako rozporządzenie z 9 kwietnia 2009 r.; § 25 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z 5 grudnia 2001 r. w sprawie postępowania wyjaśniającego i dyscyplinarnego wobec urzędników państwowych oraz w sprawie komisji dyscyplinarnych i rzeczników dyscyplinarnych, Dz.U. nr 145, poz. 1628, dalej jako rozporządzenie z 5 grudnia 2001 r.; art. 85j KN.

⁵⁰ Por. wyrok WSA w Warszawie z dnia 23 kwietnia 2012 r., II SA/Wa 92/12, Legalis nr 498803.

lifikacjach to: wpływ kary na karierę zawodową pracownika i wpływ na stosunek pracy⁵¹.

Typowy katalog kar dyscyplinarnych przewidywanych dla pracowników administracji publicznej zawiera kary następujące: uszeregowane według stopnia ich dolegliwości – upomnienie, nagana, nagana kwalifikowana (w różnych odmianach), przeniesienie na niższe stanowisko oraz wydalenie z pracy. Wymienione kary nie występują we wszystkich katalogach ustawowych, co np. dotyczy nagany kwalifikowanej czy kary przeniesienia na niższe stanowisko. Na ich tle wyróżnia się przede wszystkim katalog ustanowiony dla nauczycieli (art. 76 ust. 1 KN), w którym brakuje upomnienia i nagany (co można tłumaczyć potrzebą wyraźnego rozgraniczenia odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli i ich odpowiedzialności porządkowej z k.p.) oraz katalogi dla pracowników naukowych i badawczo-technicznych zatrudnionych w instytutach badawczych i jednostkach naukowych PAN (art. 52 ust. 1 ustawy z 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych⁵² i art. 108 ust. 1 ustawy z 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk⁵³), w których z kolei brakuje kar surowszych od nagany kwalifikowanej⁵⁴. Uwagi te ujawniają różnice między katalogami rodzajów kar dyscyplinarnych uregulowanych w poszczególnych pragmatykach pracowniczych.

W stosunku do pracowników urzędów państwowych mogą być zastosowane następujące kary: nagana, nagana z ostrzeżeniem, nagana z pozbawieniem możliwości awansowania przez okres do dwóch lat do wyższej grupy wynagrodzenia lub na wyższe stanowisko, przeniesienie na niższe stanowisko, wydalenie z pracy w urzędzie (art. 34 ust. 3 u.p.u.p.).

Wobec nauczycieli mogą być orzeczone następujące kary dyscyplinarne: nagana z ostrzeżeniem, zwolnienie z pracy, zwolnienie z pracy z zakazem przyjmowania ukaranego do pracy w zawodzie nauczyciela w okresie trzech lat od ukarania, wydalenie z zawodu nauczyciela (art. 76 KN). Do kar dyscyplinarnych stosowanych wobec nauczycieli akademickich należą: upomnienie, nagana, nagana z obniżeniem wynagrodzenia zasadniczego o 10%–25% na okres od miesiąca do 2 lat;

⁵¹ R. Giętkowski, op. cit., s. 266–267.

⁵² Tekst jedn. Dz. U. z 2018 r., poz. 736.

⁵³ Tekst jedn. Dz. U. z 2017 r., poz. 1869.

⁵⁴ Ibidem, s. 267–268.

pozbawienie prawa do wykonywania zadań promotora, recenzenta oraz członka komisji w postępowaniach w sprawie nadania stopnia doktora, stopnia doktora habilitowanego oraz tytułu profesora na okres od roku do 5 lat, pozbawienie prawa do pełnienia funkcji kierowniczych w uczelniach na okres od 6 miesięcy do 5 lat, wydalenie z pracy w uczelni, wydalenie z pracy w uczelni z zakazem wykonywania pracy w uczelniach na okres od 6 miesięcy do 5 lat, pozbawienie prawa do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego na okres 10 lat (art. 276, ust. 1 u.p.s.z.w.).

W u.s.c. katalog kar dyscyplinarnych został podzielony na dwie kategorie, stosowane wobec urzędników służby cywilnej oraz pracowników służby cywilnej. Urzędnika można ukarać jedną z następujących kar dyscyplinarnych: karą upomnienia, nagany, pozbawienia możliwości awansowania przez okres dwóch lat na wyższy stopień służbowy, obniżenie wynagrodzenia zasadniczego, nie więcej niż o 25% – przez okres nie dłuższy niż sześć miesięcy, obniżenie stopnia służbowego służby cywilnej, wydalenie ze służby cywilnej. Katalog kar dyscyplinarnych stosowanych wobec pracowników służby cywilnej jest krótszy i należą do nich: upomnienie, nagana, obniżenie wynagrodzenia zasadniczego, nie więcej niż o 25% – przez okres nie dłuższy niż sześć miesięcy, wydalenie z pracy w urzędzie (art. 114 u.s.c.).

Wśród wymienionych rodzajów kar dyscyplinarnych tylko jedna z nich dotyczy w sposób bezpośredni wynagrodzenia za pracę, a mianowicie chodzi o karę obniżenia wynagrodzenia, która ma ograniczenie temporalne i ilościowe. Kara nie może zostać orzeczona na okres dłuższy niż sześć miesięcy i nie może przekroczyć 25% wynagrodzenia zasadniczego. Innymi słowy oznacza to, że kara może zostać orzeczona zarówno na okres krótszy, jak i może dotyczyć mniejszego procentu wynagrodzenia zasadniczego. Wpływ na orzeczony wymiar kary powinny mieć okoliczności konkretnego przypadku, np. skala przewinienia oraz sytuacja rodzinna urzędnika.

Inne rodzaje kar dyscyplinarnych mogą wpłynąć w sposób pośredni na warunki wynagrodzenia za pracę, co dotyczy kary zakazu awansowania na wyższy stopień służbowy (brak możliwości uzyskania wyższego wynagrodzenia) oraz kary obniżenia stopnia służbowego stosowanych wobec urzędników służby cywilnej (uzyskanie wynagrodzenia niższego) lub przeniesienia na niższe stanowisko służbowe.

W przypadku kary obniżenia stopnia służbowego, jak i zakazu awansowania w ramach istniejącej hierarchii, to wskazać należy, że w myśl dyrektywy *lege non distinguente* zakazy te dotyczą nie tylko stopnia najbliższego, względem stopnia w momencie wymierzenia kary urzędnikowi, ale jakiegokolwiek stopnia kierunkowo w dół lub w górę w zależności od tego, czy kara polega na obniżeniu stopnia, czy też zakazie awansowania⁵⁵. Ustawodawca nie określił, czy obniżenie stopnia służbowego bądź obniżenie kategorii zaszeregowania może nastąpić tylko o jeden stopień w dół, czy o więcej stopni. Wydaje się, że ustawodawca, formułując niniejszy przepis, miał „na myśli” obniżenie stopnia służbowego (kategorii zaszeregowania) tylko o jeden w dół, czyli o stopień bezpośrednio niższy, a nie o degradację o kilka stopni w dół, co stanowiłoby zaprzeczenie zasady stopniowości kary. Podkreśla się także, że kara obniżenia stopnia służbowego nie może zostać zastosowana wobec członków korpusu służby cywilnej, którzy posiadają w momencie orzekania przez komisję dyscyplinarną najniższy stopień służbowy⁵⁶. Niekorzystne dla ukaranego pracownika zmiany w treści stosunku pracy nie stanowią dolegliwości o jednorazowym charakterze, ale utrzymują się przez pewien czas⁵⁷.

W przypadku kary dyscyplinarnej, jaką jest przeniesienie na niższe stanowisko, ze względu na funkcję gwarancyjną w grę może tu wchodzić wyłącznie stanowisko bezpośrednio niższe (rozwiązanie odmienne prowadziłoby do daleko idącej dowolności w kształtowaniu reakcji dyscyplinarnej). W związku z tym, że ustawy nie określają czasu, na jaki następuje przeniesienie, trzeba przyjąć, że ma ono charakter definitywny i że ukarany nie odzyskuje z mocy prawa utraconego stanowiska po zatarciu tej kary. Przeniesienie na niższe stanowisko powoduje nie tylko utratę pozycji zajmowanej zatrudniającej go instytucji, ale też obniżenie wynagrodzenia do wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu na niższym stanowisku. Niekiedy ta obniżka wynagrodzenia jest sprecyzowana usta-

⁵⁵ D. Książek, *Prawo urzędnicze...*, s. 458. Przy czym w literaturze występuje także pogląd odmienny, zob. J. Jagielski (w:) J. Jagielski, K. Rączka, *Komentarz do ustawy o służbie cywilnej...*, s. 326, według którego obniżenie stopnia służbowego (kategorii zaszeregowania) następuje na stopień (kategorię) bezpośrednio niższy.

⁵⁶ H. Szewczyk, *Zatrudnienie w służbie cywilnej...*, s. 159, J. Jagielski, w: J. Jagielski, K. Rączka, *Komentarz do ustawy o służbie cywilnej...*, s. 326.; tak też T. Liszcz, (w:) *Prawo urzędnicze*, red. T. Liszcz, Lublin 2010, s. 99.

⁵⁷ A. Dubowik, Ł. Pisarczyk, *Prawo urzędnicze...*, s. 175.

wowo – przeniesienie na niższe stanowisko z jednoczesnym obniżeniem wynagrodzenia nie więcej niż o 20%⁵⁸.

Takie kary, jak upomnienie i nagana powodują sankcje o charakterze osobistym, gdyż stanowią zmazę na opinii osoby ukaranej⁵⁹. Najłagodniejszą z kar dyscyplinarnych jest umieszczana na pierwszym miejscu kara upomnienia. Przepisy nie określają treści oświadczenia o ukaraniu, jak również sposobu jej wykonania. Trzeba zatem przyjąć, że z wymierzeniem tej kary nie łączy się jakiś odrębny, oficjalny akt upomnienia osoby ukaranej. Dolegliwość tej kary wyraża się w pewnym napiętnowaniu takiej osoby przez to, że ma status osoby ukaranej, której zachowanie oficjalnie zostało uznane za niewłaściwe i która w konsekwencji utraciła dobrą opinię w miejscu pracy. Upomnienie ma więc charakter kary honorowej, oddziałującej na dobre imię danej osoby. Jednocześnie stanowi swego rodzaju pouczenie ukaranego, że musi się liczyć z konsekwencjami kolejnych naruszeń swoich obowiązków, oddziałując w ten sposób na niego prewencyjnie i wychowawczo⁶⁰.

Podobny do upomnienia charakter ma kara nagany, z tym że wiąże się ona z silniejszym napiętnowaniem sprawcy. Wyraża bowiem bardziej negatywną ocenę jego zachowania, skutkując utratą dobrego imienia w większym stopniu, i stanowi silniejsze „pouczenie”. Jeszcze mocniej pod tym względem oddziałuje kara nagany kwalifikowanej, która czasem wyraża tylko potępienie dla popełnionego czynu, jak nagana z ostrzeżeniem (element ostrzeżenia pełni rolę prewencyjną, stanowiąc przestrożę, że pracownik powinien, w razie dalszych uchybień swoim obowiązkom, liczyć się z poważniejszymi konsekwencjami, co jest dla niego dodatkowym obciążeniem). Kara nagany kwalifikowanej może łączyć się z ograniczeniem dotyczącym sfery majątkowej ukaranego – np. nagana z obniżeniem wynagrodzenia zasadniczego, naganę z pozbawieniem możliwości awansowania przez okres do 2 (3) lat do wyższej grupy wynagrodzenia lub na wyższe stanowisko oraz naganę z pozbawieniem prawa do pełnienia funkcji kierowniczych na okres do 5 lat⁶¹.

Wydaje się, że takie kary dyscyplinarne jak upomnienie i nagana zwykle nie będą łączyć się z silniejszym oddziaływaniem na sprawcę

⁵⁸ R. Giętkowski, op. cit., s. 270.

⁵⁹ W. Jaśkiewicz, *Stosunki służbowe w administracji*, Warszawa–Poznań 1969, s. 105.

⁶⁰ R. Giętkowski, op. cit., s. 268–269.

⁶¹ Ibidem, s. 269.

(chyba że dotkliwie odczuwa on już samo uzyskanie statusu ukaranego) i na jego środowisko, są one karami przydatnymi w systemie środków odpowiedzialności dyscyplinarnych, zwłaszcza do reagowania na drobne przewinienia, które nie wymagają reakcji w postaci jakiejś większej dolegliwości, ale raczej przez oficjalne uznanie danego zachowania za nieprawidłowe⁶².

Najsurowszą karą dyscyplinarną jest wydalenie z pracy. Orzeczenie tej kary powoduje ustanie stosunku pracy ukaranego pracownika i uniemożliwia ponowne go zatrudnienie w tym samym podmiocie do czasu zatarcia wspomnianej kary. Ustanie stosunku pracy, w zależności od przyjętych rozwiązań, przybiera postać wygaśnięcia tego stosunku, rozwiązania się z mocy prawa z winy pracownika lub rozwiązania go bez wypowiedzenia przez pracodawcę z winy pracownika, co jest przykładem niezrozumiałego braku spójności legislacyjnej⁶³. Kara wydalenia z pracy występuje także w formie kwalifikowanej – jako zwolnienie z pracy z zakazem przyjmowania ukaranego do pracy w zawodzie nauczycielskim w okresie 3 lat od ukarania⁶⁴ lub z zakazem wykonywania pracy w uczelniach na okres od 6 miesięcy do 5 lat⁶⁵.

Niektóre pragmatyki przewidują kary surowsze od wydalenia z pracy, w postaci wydalenia z zawodu nauczycielskiego lub pozbawienia prawa do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego. Orzeczenie ich skutkuje nie tylko ustaniem stosunku pracy, ale również zakazem wykonywania zawodu nauczycielskiego w przyszłości, obowiązującym bezterminowo albowiem kary te nie podlegają zatarciu, z tym że w stosunku do nauczyciela akademickiego, może być orzeczone pozbawienie prawa do wykonywania zawodu na czas określony⁶⁶. Przy czym w stosunku do nauczyciela akademickiego kara pozbawienia prawa do wykonywania zawodu nie podlega zatarciu i to bez względu na to, że została

⁶² Ibidem.

⁶³ Por. T. Kuczyński, *Stosunek służbowy...*, s. 453.

⁶⁴ Zob. art. 76 ust. 1 pkt 3a KN.

⁶⁵ Art. 276 ust. 1 pkt 7 u.p.sz.w.

⁶⁶ Zob. art. 76 ust. 1 pkt 4 w związku z ust. 3 KN; art. 276 ust. 1 pkt 8 u.p.sz.w. Szerzej na ten temat – zob. T. Bakalarz, *Sankcje odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich*, (w:) *Księga dla naszych kolegów. Prace prawnicze poświęcone pamięci doktora Andrzeja Ciska, doktora Zygmunta Masternaka i doktora Marka Zagrosika*, Wrocław 2013, s. 30 i n.

orzeczona na czas określony⁶⁷. Powoduje ona utratę koniecznych kwalifikacji i uniemożliwia ponowne zatrudnienie w charakterze nauczyciela akademickiego w uczelni (zob. art. 113 pkt 2 u.p.sz.w.)⁶⁸.

Poza wymienionymi typowymi karami dyscyplinarnymi, w pragmatykach pracowniczych występują także inne kary niemające tak powszechnego charakteru. Należą do nich takie kary, jak: pozbawienie możliwości awansowania przez okres dwóch lat na wyższy stopień służbowy, obniżenie wynagrodzenia zasadniczego, nie więcej niż o 25% – przez okres nie dłuższy niż sześć miesięcy, obniżenie stopnia służbowego służby cywilnej, zakaz zajmowania stanowisk kierowniczych lub usunięcie z zajmowanej funkcji.

Kara dyscyplinarna oddziałuje zarówno na sferę osobistą, jak i majątkową pracownika. W sferze osobistej, ukaranie prowadzi do utraty, przynajmniej na pewien czas, dobrej opinii zawodowej i niezbędnego zaufania, jakim obdarza się osobę, na której można polegać i której można powierzyć określone stanowiska służbowe. Dolegliwość w sferze dóbr osobistych może być zwiększona wskutek realizacji zasady jawności rozprawy oraz podania orzeczenia dyscyplinarnego do wiadomości publicznej⁶⁹. Wpływ kary na sferę majątkową polega na zmniejszeniu wynagrodzenia za pracę (nie tylko bezpośrednio, ale także przez przeniesienie na niższe stanowisko służbowe, czy usunięcie z zajmowanej funkcji, z którą łączył się dodatek funkcyjny), odwleczeniu w czasie możliwego awansu lub w ogóle pozbawieniu możliwości zarobkowania w danej instytucji⁷⁰.

Kary dyscyplinarne są nakładane po wyczerpaniu procedury dyscyplinarnej określonej przepisami danej pragmatyki. Wyjątkami są przewinienia dyscyplinarne, które stanowią naruszenie obowiązków mniejszej wagi. Z art. 115 u.s.c. wynika, że dyrektor generalny urzędu może ukarać pracownika upomnieniem na piśmie. Wniesienie jednak sprzeciwu od upomnienia pociąga za sobą obowiązek dyrektora przekazania sprawy rzecznikowi dyscyplinarnemu i wszczęcia postępowania wyjaśniającego,

⁶⁷ Por. J. Paśnik, *Nowe regulacje odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich i studentów – uwagi krytyczne*, „Administracja. Teoria. Dydaktyka. Praktyka” 2007, nr 4, s. 23.

⁶⁸ Por. A. Bocheńska, *Zatrudnienie i ochrona trwałości stosunku pracy nauczyciela akademickiego*, Warszawa 2014, s. 119.

⁶⁹ T. Kuczyński, *Stosunek służbowy...*, s. 452–453.

⁷⁰ R. Giętkowski, op. cit., s. 267–268.

które może zakończyć się zainicjowaniem postępowania dyscyplinarnego. Natomiast w przypadku państwowych urzędników mianowanych naruszenie obowiązków mniejszej wagi podlega odpowiedzialności porządkowej, a nie dyscyplinarnej (art. 34 u.p.u.p.).

5. Naruszenie obowiązków mniejszej wagi

Omawiane pragmatyki pracownicze nie określają, jakie przewinienie jest przewinieniem mniejszej wagi, pozostawiając to ocenie organowi uprawnionemu do takiej oceny (dyrektorowi generalnemu urzędu – art. 115 u.s.c., rektorowi – art. 284 ust. 1 u.p.sz.w.)⁷¹. Przyjmuje się, że przewinienie **mniejszej wagi** jest przewinieniem o lżejszym wymiarze i niezbędna jest jego ocena przedmiotowo-podmiotowa. Pod względem przedmiotowym oceniany będzie rodzaj przewinienia, zachowanie się i sposób działania nauczyciela, charakter wyrządzonej szkody, rodzaj naruszonego dobra. Strona podmiotowa będzie zaś oceniana pod kątem stopnia zawinienia i motywacji określonego działania lub zaniechania⁷².

Za przewinienie mniejszej wagi członek korpusu służby cywilnej oraz nauczyciel akademicki może zostać ukarany upomnieniem. Wymierzenie kary upomnienia nauczycielowi akademickiemu powinno być poprzedzone jego wysłuchaniem (art. 284 ust. 1 u.p.sz.w.). Wysłuchanie pracownika daje możliwość oceny „wagi” przewinienia oraz motywów jego popełnienia. Uprzednie wysłuchanie wymaga zachowania ustnego sposobu wysłuchania obwinionego, który w tej właśnie formie ma najpełniejsze możliwości wyjaśnienia kwestii związanych z przewinieniem, jakie ewentualnie uzasadniają następce ukaranie karą upomnienia. Przedstawiając ustnie okoliczności popełnienia przewinienia dyscyplinarnego, pracownik ma możliwość wyjawienia okoliczności i motywów swojego zachowania się. Może też ograniczyć się do złożenia stosownych wyjaśnień na piśmie, ale może również w ogóle nie skorzystać z możliwości złożenia wyjaśnień. Istotne jest jednak, aby pracownik miał warunki stworzone do uprzedniego, czyli przed ukaraniem, złożenia wyjaśnień. Każdy z tych sposobów zachowania się pracownika będzie równoznaczny z zachowa-

⁷¹ u.p.u.p. oraz KN nie wyróżniają pojęcia **przewinienie mniejszej wagi**.

⁷² E. Ura, (w:) *Akademickie prawo pracy...*, s. 271.

niem obligatoryjnego wymagania uprzedniego wysłuchania. Oznacza to, że organ w żadnym razie nie może nałożyć kary upomnienia z pominięciem obligatoryjnego wysłuchania pracownika przed jej nałożeniem. Jednakże może nałożyć taką karę bez uprzedniego faktycznego wysłuchania pracownika, wówczas gdy ten nie wykorzystał stworzonych mu w określonym miejscu i czasie możliwości uprzedniego wysłuchania lub wybrał pisemną formę złożenia odpowiednich wyjaśnień. Sytuacji tej nie można jednak odwrócić i uznać, że organ, jako podmiot zobowiązany do uprzedniego wysłuchania pracownika, może decydować o sposobie czy formie skorzystania przez pracownika z jego ustawowego uprawnienia do wysłuchania go przed zastosowaniem kary⁷³.

Ukaranie karą upomnienia członka korpusu służby cywilnej nie wymaga wysłuchania go przed jej nałożeniem. Udzielenie kary upomnienia może być poprzedzone postępowaniem mającym na celu wyjaśnienie okoliczności sprawy, co może oznaczać, że pracownikowi zostanie przedstawiona możliwość złożenia wyjaśnień w formie ustnej. Trzeba mieć jednak na uwadze, że wysłuchanie pracownika nie jest obligatoryjnym etapem przed nałożeniem kary upomnienia tak jak to jest w przypadku nauczycieli akademickich (art. 115 u.s.c.).

Nauczyciel akademicki od kary upomnienia może wnieść odwołanie do sądu pracy. Odwołanie wnosi się w terminie czternastu dni od dnia doręczenia zawiadomienia o ukaraniu (art. 284 ust. 2 u.p.sz.w.).

Od kary upomnienia, członek korpusu służby cywilnej ma prawo wniesienia sprzeciwu do dyrektora generalnego urzędu (do podmiotu, który karę wymierzył) w terminie siedmiu dni. Rozpatrzenie sprzeciwu następuje przez rzecznika dyscyplinarnego, do którego sprzeciw jest przekazany przez dyrektora generalnego urzędu (art. 115 u.s.c.). Przepisy nie stanowią o tym, który podmiot ocenia wniesiony sprzeciw pod względem formalnym. Przyjąć więc należy za słuszny pogląd, że pod względem formalnym sprzeciw ocenia dyrektor generalny urzędu, który dopiero po jego sprawdzeniu, jest zobowiązany przekazać sprawę rzecznikowi dyscyplinarnemu⁷⁴. Przekazanie sprawy rzecznikowi dyscyplinarnemu automatycznie inicjuje postępowanie wyjaśniające, w toku

⁷³ Wyrok SN z 16 czerwca 1999 roku, I PKN 114/99, Legalis Nr 44558, E. Ura, (w:) *Akademickie prawo pracy...*, s. 271–272.

⁷⁴ D. Książek, *Prawo urzędnicze...*, s. 460.

którego rzecznik dąży do szczegółowego wyjaśnienia sprawy i ustalenia, czy został popełniony czyn stanowiący naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej (§ 8 ust. 2 rozporządzenia z 9 kwietnia 2009 r.). Po zakończeniu postępowania wyjaśniającego, rzecznik dyscyplinarny ma dwie możliwości, w zależności od wyników postępowania. Jeżeli potwierdzi się zasadność zarzutów stawianych pracownikowi, rzecznik dyscyplinarny sporządza wniosek o wszczęcie postępowania i niezwłocznie kieruje go w dwóch egzemplarzach do komisji dyscyplinarnej. W sytuacji przeciwnej, rzecznik dyscyplinarny powinien umorzyć postępowanie wyjaśniające, za zgodą osoby, która poleciła wszczęcie tego postępowania (§ 11 i § 12 rozporządzenia z 9 kwietnia 2009 r.). W literaturze zwraca się uwagę na to, że w przypadku wymierzenia kary upomnienia na piśmie, dyrektor generalny nie jest podmiotem, który wydaje polecenie w przedmiocie wszczęcia postępowania wyjaśniającego. Postępowanie wszczyna się bowiem z mocy prawa (art. 115 ust. 3 u.s.c.). Dyrektor generalny urzędu jedynie przekazuje sprawę, do czego prawnie jest zobowiązany, a nie wydaje polecenie. Podkreśla się, że procedura udzielenia kary upomnienia na piśmie jest w pewnym sensie swoistym odwróceniem, w zakresie momentu wymierzenia kary, zwykłego postępowania dyscyplinarnego. W pierwszym przypadku kara jest udzielana w pierwszym stadium postępowania, tj. już przez dyrektora generalnego, a w dalszych stadiach niejako weryfikowana. Z kolei w zwykłym postępowaniu dyscyplinarnym kara jest udzielana w stadium finalnym⁷⁵.

6. Postępowanie dyscyplinarne

6.1. Rzecznik dyscyplinarny

Rzecznik dyscyplinarny jest najważniejszą stroną czynną i spełnia podobną rolę do prokuratora w postępowaniu karnym⁷⁶. Z przepisów regulujących postępowanie dyscyplinarne wynika, że jego uprawnienia są bardzo szerokie, bowiem uprawnionym oskarżycielem przed organem dyscyplinarnym we wszystkich sprawach jest rzecznik dyscyplinarny lub

⁷⁵ Ibidem, s. 460–461.

⁷⁶ Ibidem, s. 472.

jego zastępcą⁷⁷. Pragmatyki służbowe dość ogólnie określają zadania, jakie wykonuje w postępowaniu dyscyplinarnym rzecznik dyscyplinarny. Jako podmiot przeprowadzający postępowanie wyjaśniające jest on odpowiedzialny przede wszystkim za weryfikację informacji stanowiących podstawę do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego. Ponadto do zadań rzecznika należy:

- 1) prowadzenie postępowania wyjaśniającego, głównie w aspekcie dowodowym,
- 2) składanie wniosków o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego, jeżeli wyniki postępowania wyjaśniającego to uzasadniają,
- 3) udział w rozprawach w charakterze strony,
- 4) wnoszenie odwołań od orzeczeń sądu dyscyplinarnego pierwszej i drugiej instancji
- 5) udział w postępowaniu odwoławczym⁷⁸.

Wymogi, jakim powinna odpowiadać osoba powołana na stanowisko rzecznika dyscyplinarnego zostały określone w § 6 rozporządzenia z 9 kwietnia 2009 r. Zgodnie z nim, rzecznik dyscyplinarny powinien mieć wykształcenie prawnicze, posiadać wiedzę i doświadczenie zawodowe niezbędne dla właściwego wykonywania obowiązków rzecznika dyscyplinarnego, niekarany za przestępstwo lub przestępstwo skarbowe oraz niekarany dyscyplinarnie w służbie cywilnej. W każdym przypadku powierzenie funkcji rzecznika dyscyplinarnego wymaga zgody osoby powoływanej wyrażonej na piśmie. Rzecznik dyscyplinarny może zostać odwołany w każdym czasie (§ 7 rozporządzenia z 9 kwietnia 2009 r.).

Rzecznika dyscyplinarnego urzędu powołuje dyrektor generalny urzędu spośród podległych mu członków korpusu służby cywilnej. W przypadku osób zajmujących stanowiska dyrektorów generalnych urzędów, rzecznika dyscyplinarnego powołuje Szef Służby Cywilnej spośród członków korpusu służby cywilnej (art. 124 u.s.c.)⁷⁹.

W przypadku nauczycieli, do których stosuje się przepisy KN, rzecznika dyscyplinarnego powołuje organ, przy którym działa komisja dyscyplinarna, spośród pracowników urzędu obsługującego ten organ (art. 83).

⁷⁷ P. Czarnecki, *Postępowanie dyscyplinarne...*, s. 312.

⁷⁸ Zob. art. 36² u.p.u.p.

⁷⁹ Podobnie stanowi przepis art. 36¹ u.p.u.p., z którego wynika, że rzecznika dyscyplinarnego powołuje kierownik urzędu spośród podległych mu urzędników państwowych mianowanych.

W szkolnictwie wyższym rzecznika dyscyplinarnego na danej uczelni powołuje rektor spośród nauczycieli akademickich posiadających co najmniej stopień naukowy doktora (art. 277 u.p.sz.w.). Kadencja trwa cztery lata. Rzecznikowi dyscyplinarnemu nie przysługuje przywilej niezawisłości, jaki w zakresie orzekania ma komisja dyscyplinarna, jest bowiem związany poleceniami organu, który go powołał w zakresie rozpoczęcia prowadzenia sprawy. Polecenia nie mogą dotyczyć czynności podejmowanych przez rzecznika w ramach prowadzonych spraw (art. 277 u.p.sz.u.).

6.2. Podmioty prowadzące postępowanie dyscyplinarne

W sprawach dyscyplinarnych dotyczących omawianych grup pracowników postępowanie dyscyplinarne ma charakter dwuinstancyjny.

W przypadku członków korpusu służby cywilnej w pierwszej oraz drugiej instancji orzekają organy kolegialne w składzie trzyosobowym lub pięcioosobowym. Pierwszą instancją jest postępowanie przed komisją dyscyplinarną, od jej orzeczeń przysługuje odwołanie do drugiej instancji, którą pełni Wyższa Komisja Dyscyplinarna Służby Cywilnej. Wyjątkiem są sprawy dyscyplinarne dotyczące dyrektorów generalnych urzędów, wówczas Wyższa Komisja Dyscyplinarna Służby Cywilnej jest właściwa do prowadzenia zarówno postępowania pierwszo- jak i drugo-instancyjnego w zróżnicowanym składzie (art. 116 u.s.c.).

Podmiotem uprawnionym do powołania komisji dyscyplinarnej jest dyrektor generalny urzędu. W jej skład mogą wchodzić tylko członkowie korpusu służby cywilnej zatrudnieni w urzędzie. Zdaniem D. Książka, niekoniecznie chodzi o zatrudnienie w tym urzędzie, w którym działa komisja. Członek komisji zatrudniony w innym urzędzie niż obwiniony daje większą gwarancję realizacji zasady bezstronności oraz niezawisłości. Komisja dyscyplinarna działa przez okres czteroletniej kadencji. Do komisji nie może zostać powołanych mniej niż 10 członków (art. 117 ust. 4 u.s.c.). Ustawodawca nie rozstrzyga, z jakiej kategorii zatrudnionych członków korpusu służby cywilnej należy dokonywać wyboru, czy spośród pracowników, czy też urzędników. Decyzja w tym zakresie leży w gestii podmiotu powołującego. Zdaniem D. Książka powinna charakteryzować się proporcjonalnością reprezentacji obu kategorii zatrudnionych członków korpusu⁸⁰. Utworzona komisja dyscyplinarna powinna powołać ze

swego grona przewodniczącego oraz jego dwóch zastępców. Komisja jest także zobowiązana do uregulowania prowadzonych prac w regulaminie, który wymaga zatwierdzenia przez dyrektora generalnego urzędu (art. 117 u.s.c.).

Komisje dyscyplinarne orzekają w pierwszej instancji w składzie trzech członków, zaś w składzie pięciu członków, gdy rzecznik dyscyplinarny wniósł o zastosowanie kary wydalenia z pracy w urzędzie lub wydalenia ze służby cywilnej. W tym drugim składzie, jego przewodniczący powinien posiadać wykształcenie prawnicze. W drugiej instancji komisje dyscyplinarne orzekają w składzie pięciu członków, z których co najmniej dwóch powinno posiadać wykształcenie prawnicze, gdy rozpatrywana jest sprawa, co do której orzeczono karę wydalenia z pracy w pierwszej instancji (art. 123 u.s.c.). Tak więc, w pierwszej instancji podstawą do zróżnicowania składu komisji dyscyplinarnej jest rodzaj kary, o jaką wniósł rzecznik dyscyplinarny. Zasadą jest skład trzyosobowy. Natomiast skład pięcioosobowy dotyczy kary najbardziej dolegliwej, jaką jest wydalenie z pracy lub wydalenie z urzędu. Należy przychylić się do stanowiska wyrażonego w literaturze i stwierdzić, że taki podział ma swoje uzasadnienie aksjologiczne. Orzekanie kary skutkującej zakończeniem trwania stosunku pracy jest dotkliwie i wymaga szerszego zakresu analizy przeprowadzonej przez większy, niż w stosunku do innych kar, skład komisji⁸¹. Natomiast w drugiej instancji skład orzekający zawsze jest pięcioosobowy.

Dość podobnie komisje dyscyplinarne są powoływane na podstawie ustawy o pracownikach urzędów państwowych. Komisje pierwszej i drugiej instancji są powoływane przez kierowników urzędów na okres 4 lat. Przewodniczącego i zastępców przewodniczącego powołuje także kierownik urzędu, po zasięgnięciu opinii zakładowej organizacji związkowej. Komisje dyscyplinarne drugiej instancji powołuje się np. przy Marszałku Sejmu, Marszałku Senatu, Prezydencie RP, Prezesie Rady Ministrów. Członkiem komisji dyscyplinarnej może być urzędnik mianowany,

⁸⁰ D. Książek, *Prawo urzędnicze...*, s. 463, 465.

⁸¹ Ibidem, s. 470–471. Na temat postępowania dyscyplinarnego wobec członków korpusu służby cywilnej zob. T. Duraj, *Specyfika odpowiedzialności dyscyplinarnej członków korpusu służby cywilnej*, „Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego” 2012, nr 2, s. 189 i n.

zatrudniony w urzędzie co najmniej pięć lat. Dający rękojmię należytego pełnienia tej funkcji. Komisja orzeka w składach trzyosobowych (art. 36 u.p.u.p.).

W sprawach dyscyplinarnych nauczycieli akademickich orzekają w pierwszej instancji – uczelniana komisja dyscyplinarna lub komisja dyscyplinarna przy Radzie Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego (RGNiSW) oraz w drugiej instancji – komisja dyscyplinarna przy ministrze. W skład komisji dyscyplinarnych wchodzi nauczyciele akademicy i studenci – co najmniej jeden (art. 278 u.p.sz.w.). Tryb wyboru i skład komisji określa statut uczelni lub statut RGNiSW. Komisję dyscyplinarną przy ministrze powołuje minister spośród nauczycieli akademickich reprezentujących wszystkie dziedziny i posiadających co najmniej stopień doktora (art. 278 u.p.sz.w.).

W sprawach nauczycieli, których dotyczy KN, orzekają komisje dyscyplinarne w pierwszej instancji: komisja dyscyplinarna przy wojewodzie właściwa dla nauczycieli wszystkich szkół funkcjonujących na terenie województwa lub komisja dyscyplinarna przy ministrze właściwym do spraw oświaty i wychowania właściwa dla nauczycieli, o których mowa w art. 1 ust. 2 pkt 1a. Natomiast w drugiej instancji orzekają: odwoławcza komisja dyscyplinarna przy ministrze właściwym do spraw oświaty i wychowania lub odwoławcza komisja dyscyplinarna przy ministrze właściwym do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego. Komisja dyscyplinarna pierwszej instancji składa się z co najmniej 5 członków, zaś odwoławcza z co najmniej 10 członków (jednakże orzekają w składzie 3 lub 5 osobowym – art. 81 KN). Kadencja komisji trwa 4 lata (art. 77 KN). Członkiem komisji dyscyplinarnej może być nauczyciel, który m.in. posiada co najmniej pięcioletni staż pracy pedagogicznej (art. 78 KN). Organ, przy którym działa komisja dyscyplinarna, powołuje spośród członków komisji dyscyplinarnej przewodniczącego komisji oraz co najmniej dwóch jego zastępców.

6.3. Termin wszczęcia postępowania dyscyplinarnego

Postępowanie dyscyplinarne nie może być wszczęte po upływie trzech miesięcy od dnia powzięcia przez dyrektora generalnego urzędu wiadomości o naruszeniu obowiązków członka korpusu służby cywilnej ani po upływie dwóch lat od popełnienia tego czynu (art. 113

u.s.c.)⁸². Chodzi tu tylko o dyrektora generalnego urzędu, a nie o osoby z jego najbliższego otoczenia. Nie jest jasne, jak należy rozumieć pojęcie „dowiedzenie się”, mając na uwadze ustalenie pierwszego dnia ustawowego trzymiesięcznego terminu, co może prowadzić do zbytnej w tym zakresie uznaniowości. Ponadto ustawodawca w pewnym stopniu kreuje swoistą bierność po stronie dyrektora generalnego urzędu w „wykrywaniu” przewinień popełnionych przez członków korpusu służby cywilnej przez ustanowienie drugiego z terminów jako okresu dwuletniego⁸³. Datą początkową jest dzień uzyskania informacji (niezależnie, z jakich źródeł ona pochodzi) o popełnieniu czynu, przy czym przyjąć należy, że chodzi o dzień, w którym po raz pierwszy powzięta została wiadomość o popełnieniu tego przewinienia⁸⁴. Na bieg trzymiesięcznego terminu ma wpływ także uprawnienie członka korpusu służby cywilnej do złożenia wyjaśnień. Jeżeli członek korpusu służby cywilnej nie ma możliwości złożenia wyjaśnień, bieg trzymiesięcznego terminu nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia jego stawienia się w pracy (art. 113 ust. 3 u.s.c.)⁸⁵. Tak więc, terminem początkowym nie będzie tylko sam fakt dowiedzenia się przez dyrektora generalnego urzędu o popełnionym przewinieniu, gdyż warunkiem koniecznym jest złożenie wyjaśnień przez członka korpusu służby cywilnej. Przy czym należy podkreślić, że dyrektor generalny urzędu nie ma legalnych możliwości zobowiązania członka korpusu służby cywilnej do stawienia się w urzędzie w celu złożenia wyjaśnień w czasie trwania jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy⁸⁶.

⁸² Takie rozwiązanie przewiduje także art. 85o KN i por. art. 287 u.p.sz.w. Dodatkowo przepis ten stanowi, że rzecznik dyscyplinarny w terminie trzech miesięcy od dnia wszczęcia postępowania wyjaśniającego powinien skierować do właściwej komisji dyscyplinarnej wnioski o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego lub wydać postanowienie o umorzeniu postępowania wyjaśniającego. W przypadku mianowanych urzędników państwowych terminy na wszczęcie postępowania dyscyplinarnego są krótsze. Z art. 37 u.p.u.p. wynika, że postępowanie dyscyplinarne nie może być wszczęte po upływie miesiąca od uzyskania wiadomości o popełnieniu czynu uzasadniającego odpowiedzialność dyscyplinarną ani po upływie roku od dnia popełnienia takiego czynu.

⁸³ D. Książek, (w:) *Prawo urzędnicze. Komentarz...*, s. 454.

⁸⁴ E. Ura, (w:) *Akademickie prawo pracy...*, s. 284–285.

⁸⁵ Tak też stanowi przepis art. 37 u.p.u.p. i art. 85o KN.

⁸⁶ D. Książek, (w:) *Prawo urzędnicze. Komentarz*, red. K. W. Baran..., s. 455.

W przypadku nauczycieli drugi rodzaj terminu wszczęcia postępowania dyscyplinarnego jest znacznie wydłużony. Jeżeli w okresie trzech miesięcy od powzięcia wiadomości o popełnieniu przewinienia dyscyplinarnego przez nauczyciela, zostanie wszczęte postępowanie dyscyplinarne, wówczas karalność czynu uzasadniającego nałożenie kary dyscyplinarnej ustaje z upływem 5 lat od dnia popełnienia tego czynu (art. 85o ust. 4 KN).

Jeżeli czyn członka korpusu służby cywilnej zawiera znamiona przestępstwa, przedawnienie następuje nie wcześniej niż przedawnienie przewidziane w przepisach Kodeksu karnego. Ustanie karalności przewinienia dyscyplinarnego nastąpi, jeżeli od czasu jego popełnienia upłynęły 4 lata. Jeżeli postępowanie dyscyplinarne trwa dłużej niż 4 lata, licząc od dnia popełnienia czynu to nie można legalnie ukarać po upływie 4 lat (por. art. 113 ust. 4 i ust. 5 u.s.c.)⁸⁷.

W niektórych sytuacjach powstaje wątpliwość, którą regułę przedawnienia należy zastosować, w szczególności, gdy chodzi o przypadki toczącego się postępowania karnego. Należy zgodzić się ze stanowiskiem wyrażonym w judykaturze, iż w sytuacji, gdy przeciwko osobie obwinionej o popełnienie przewinienia dyscyplinarnego aktualnie toczy się postępowanie karne o czyn będący przedmiotem tego postępowania dyscyplinarnego, to przed wydaniem prawomocnego wyroku w sprawie karnej nie można stwierdzić, jaki termin przedawnienia będzie miał zastosowanie w sprawie dotyczącej przewinienia dyscyplinarnego. Jeżeli zapadnie prawomocny wyrok skazujący, to będzie miał zastosowanie termin przedawnienia karalności z Kodeksu karnego. W sytuacji, gdy postępowanie karne zakończy się prawomocnym wyrokiem uniewinniającym, czy też umarzającym postępowanie, znajdą zastosowanie terminy przedawnienia z art. 113 ust. 2 i 5 u.s.c.⁸⁸

Na gruncie pragmatyk prawa urzędniczego oraz innych pragmatyk prawa pracy oraz prawa administracyjnego nie ma prawnych możliwości wszczęcia postępowania dyscyplinarnego wobec osoby, która rozwiązała stosunek pracy, często z intencją uniknięcia tej odpowiedzialności i napiętnowania w środowisku. Nie jest także jasne, czy można kontynuować

⁸⁷ Takie też rozwiązanie przewiduje art. 37 u.p.u.p., art. 85o ust. 6 KN, art. 144 u.p.sz.w.

⁸⁸ Wyrok SA w Białymstoku z 12 lutego 2013 r., III APo 8/12, Legalis nr 715078.

prorowadzenie postępowania dyscyplinarnego, jeśli podczas jego trwania stosunek pracy został rozwiązany⁸⁹.

Trwające postępowanie wyjaśniające nie ma wpływu na rozpoczęcie biegu miesięcznego terminu przedawnienia dyscyplinarnego⁹⁰.

6.4. Postępowanie wyjaśniające

Postępowanie wyjaśniające ma na celu ustalenie, czy doszło do przewinienia dyscyplinarnego i jest prowadzone przez rzecznika dyscyplinarnego.

Rzecznik dyscyplinarny wszczyna postępowanie wyjaśniające na polecenie następujących osób: Dyrektora Generalnego Urzędu, Szefa Służby Cywilnej oraz Głównego Lekarza Weterynarii (art. 125 u.s.c.). W zawiadomieniu o wszczęciu postępowania wyjaśniającego rzecznik dyscyplinarny informuje osobę, której dotyczy postępowanie, o stawianych jej zarzutach oraz o przysługujących jej uprawnieniach (§ 8 ust. 1 rozporządzenia z 9 kwietnia 2009 r.). W toku postępowania wyjaśniającego rzecznik dyscyplinarny powinien dążyć do szczegółowego wyjaśnienia sprawy i ustalenia, czy został popełniony czyn stanowiący naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej. W tym celu może on: odbierać wyjaśnienia od osoby, której dotyczy postępowanie, przesłuchiwać świadków, zasięgać opinii biegłych, badać dokumenty, a także przeprowadzać, zabezpieczać i utrzymywać dowody. Z czynności dowodowych przeprowadzonych w postępowaniu wyjaśniającym sporządza się protokół lub notatkę. W trakcie postępowania wyjaśniającego osoba, której dotyczy postępowanie, ma prawo zgłaszania rzecznikowi dyscyplinarnemu wszelkie wnioski dowodowe, a także składać wyjaśnienia. Ma również prawo przeglądania akt sprawy (§ 8–§ 9 rozporządzenia z 9 kwietnia 2009 r.). Po zakończeniu postępowania wyjaśniającego, rzecznik dyscy-

⁸⁹ A. Dubowik, Ł. Pisarczyk, *Prawo urzędnicze...*, s. 176. Niekiedy przedstawiona kwestia jest wyraźnie uregulowana, z przepisu art. 124d ustawy z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (tekst jedn. Dz. U. z 2018 r., poz. 1313) wynika, że w razie rozwiązania stosunku służbowego w toku postępowania dyscyplinarnego, toczy się ono nadal. Wydaje się jednak, że w takiej sytuacji komisja nie może jednak wydać merytorycznego orzeczenia, a jedynie je umorzyć z uwagi na brak strony tego postępowania – zob. J. Paśnik, *Prawo dyscyplinarne w Polsce*, Warszawa 2000, s. 242.

⁹⁰ Wyrok SA z Katowic z 28 października 2005 r., III APA 50/05, Legalis nr 75416.

plinary niezwłocznie powiadamia osobę, której dotyczyło postępowanie wyjaśniające, o zakończeniu postępowania, udostępnia jej zebrane dowody oraz umożliwia złożenie dodatkowych wyjaśnień oraz informuje osobę, która poleciła wszczęcie postępowania wyjaśniającego, o dokonanych ustaleniach. W zależności od dokonanych ustaleń, rzecznik dyscyplinarny może albo postanowić o przekazaniu komisji dyscyplinarnej wniosku o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego, albo za zgodą (Dyrektora Generalnego Urzędu, Szefa Służby Cywilnej oraz Głównego Lekarza Weterynarii) o umorzeniu postępowania wyjaśniającego. Z pierwszą sytuacją mamy do czynienia, jeżeli w wyniku przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego potwierdzona została zasadność stawianych zarzutów osobie, której dotyczyło postępowanie wyjaśniające. W efekcie rzecznik dyscyplinarny jest zobowiązany sporządzić wniosek o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego i niezwłocznie skierować go, w dwóch egzemplarzach, do komisji dyscyplinarnej (§ 10–§ 11 rozporządzenia z 9 kwietnia 2009 r.)⁹¹.

Konieczność umorzenia postępowania, wystąpi, jeżeli w wyniku przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego nie potwierdzi się zasadność stawianych zarzutów, wobec osoby, której dotyczyło postępowanie. W takim przypadku rzecznik dyscyplinarny wydaje, po uprzedniej zgodzie osoby, która poleciła wszczęcie postępowania wyjaśniającego, postanowienie o umorzeniu postępowania wyjaśniającego (§ 12 rozporządzenia z 9 kwietnia 2009 r.). Podobne zasady w sprawie wszczęcia postępowania dyscyplinarnego dotyczą mianowanych urzędników państwowych uregulowane w rozporządzeniu z 5 grudnia 2001 r. oraz nauczycieli unormowane w art. 85 KN.

W u.p.sz.w. zaproponowano nowe kompetencje rektora w postępowaniu w sprawach dyscyplinarnych – w zakresie mediacji. Wprowadzono możliwość przeprowadzania mediacji przed wszczęciem postępowania wyjaśniającego oraz określono sposób jej przeprowadzenia. Zgodnie z art. 282 u.p.sz.w. rektor, po otrzymaniu zawiadomienia o popełnieniu czynu mającego znamiona przewinienia dyscyplinarnego lub powzięciu w inny sposób informacji o możliwości popełnienia takiego

⁹¹ Szerzej na temat postępowania wyjaśniającego w stosunku do członków służby cywilnej – zob. M. Gubała, Ł. Paszka, *O niektórych proceduralnych aspektach odpowiedzialności dyscyplinarnej w służbie cywilnej*, PPP 2012, nr 12, s. 54 i n.

czynu, może skierować sprawę do mediacji – w przypadku gdy wskutek czynu zaistniał spór między osobą, której dotyczy zawiadomienie lub informacja, a pokrzywdzonym. Mediację prowadzi się za zgodą osoby, której czynu dotyczy wymienione zawiadomienie lub informacja. Nauczyciel akademicki prowadzący mediację (wskazany przez rektora) sporządza sprawozdanie z jej wyników i przekazuje je rektorowi. W przypadku gdy w wyniku mediacji zostanie zawarta ugoda, podpisuje ją również nauczyciel akademicki prowadzący mediację i dołącza do sprawozdania. Jeżeli w wyniku mediacji nie zostanie zawarta ugoda, rektor poleca rzecznikowi dyscyplinarnemu rozpoczęcie prowadzenia sprawy (art. 282 i art. 283 u.p.sz.w.).

W przypadku postępowania dyscyplinarnego wobec nauczycieli akademickich występują różnice w sprawie jego wszczęcia. Postępowanie wyjaśniające i dyscyplinarne w pierwszej instancji prowadzone jest w uczelni, będącej podstawowym miejscem pracy nauczyciela akademickiego, którego postępowanie dotyczy. W sytuacji, gdy nauczyciel nie posiada podstawowego miejsca pracy, postępowanie wyjaśniające i postępowanie dyscyplinarne prowadzi się w uczelni zatrudniającej nauczyciela akademickiego, której rektor lub rzecznik dyscyplinarny powziął wiadomość o popełnieniu przewinienia (§ 2 rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 25 września 2018 r. w sprawie szczegółowego trybu prowadzenia mediacji, postępowania wyjaśniającego i postępowania dyscyplinarnego w sprawach odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich, a także sposobu wykonywania kar dyscyplinarnych i ich zatarcia⁹²).

Postępowanie dyscyplinarne poprzedza postępowanie wyjaśniające przeprowadzone przez rzecznika dyscyplinarnego, które zostało wszczęte z urzędu lub na polecenie organu, który go powołał (art. 287 u.p.sz.w.)⁹³. Postępowanie wyjaśniające rzecznik dyscyplinarny wszczyna niezwłocznie, nie później niż w terminie trzech miesięcy od dnia otrzymania polecenia organu, który go powołał lub powzięcia w inny sposób informacji o popełnieniu czynu mającego znamiona przewinienia dyscy-

⁹² Dz. U. z 2018 r., poz. 1843, dalej jako rozporządzenie z 25 września 2018 r.

⁹³ Na temat postępowania wyjaśniającego zob. też J. Paśnik, *Nowe regulacje...*, s. 26 i n.

plinarne (art. 287 u.p.sz.w.). Upływ trzymiesięcznego terminu od daty powzięcia wiadomości wyłącza dopuszczalność wszczęcia postępowania wyjaśniającego.

Postępowanie wyjaśniające jest wszczynane z urzędu, w przypadku, gdy nauczycielowi akademickiemu zarzuca się popełnienie czynu polegającego na:

- a) przywłaszczeniu sobie autorstwa albo wprowadzeniu w błąd co do autorstwa całości lub części cudzego utworu albo artystycznego wykonania;
- b) rozpowszechnieniu, bez podania nazwiska lub pseudonimu twórcy, cudzego utworu w wersji oryginalnej albo w postaci opracowania;
- c) rozpowszechnieniu, bez podania nazwiska lub pseudonimu twórcy, cudzego artystycznego wykonania albo publicznym zniekształceniu takiego utworu, artystycznego wykonania, fonogramu, wideogramu lub nadania;
- d) naruszeniu cudzych praw autorskich lub praw pokrewnych w inny sposób;
- e) sfalszowaniu badań lub wyników badań naukowych lub dokonaniu innego oszustwa naukowego;
- f) przyjęciu lub żądaniu korzyści majątkowej lub osobistej albo jej obietnicy w związku z pełnieniem funkcji lub zajmowaniem stanowiska w uczelni;
- g) powołaniu się na wpływy w uczelni, instytucji państwowej, samorządowej lub jednostce organizacyjnej dysponującej środkami publicznymi albo wywoływaniu przekonania innej osoby lub utwierdzaniu jej w przekonaniu o istnieniu takich wpływów i podjęciu się pośrednictwa w załatwieniu sprawy w zamian za korzyść majątkową lub osobistą albo jej obietnicę;
- h) udzieleniu albo obietnicy udzielenia korzyści majątkowej lub osobistej w zamian za pośrednictwo w załatwieniu sprawy w uczelni poprzez wywarcie wpływu na decyzję, działanie lub zaniechanie osoby pełniącej funkcję lub zajmującej stanowisko w uczelni, w związku z pełnieniem tej funkcji lub zajmowaniem stanowiska⁹⁴.

⁹⁴ Art. 287 ust. 2 u.p.sz.w.

Są to w szczególności czyny związane z popełnieniem przez nauczyciela akademickiego plagiatu oraz związane z płatną protekcją i czynnościami korupcyjnymi⁹⁵.

Wszczęcie postępowania wyjaśniającego może nastąpić na polecenie organu, który go powołał albo z urzędu na podstawie zawiadomienia o popełnieniu czynu mającego znamiona przewinienia dyscyplinarnego lub informacji uzyskanej w inny sposób (§ 6 rozporządzenia z 25 września 2018 r.). Przed wszczęciem postępowania wyjaśniającego rzecznik dyscyplinarny bada, czy nie zachodzą przesłanki procesowe określone w art. 17 § 1 k.p.k. Stanowi on, że nie wszczyna się postępowania, a wszczęte umarza, gdy 1) czynu nie popełniono albo brak danych dostatecznie uzasadniających podejrzenie jego popełnienia, 2) czyn nie zawiera znamion czynu zabronionego albo ustawa stanowi, że sprawca nie popełnia przestępstwa. Rzecznik dyscyplinarny wydaje postanowienie o wszczęciu postępowania wyjaśniającego i doręcza je osobie, której czynu dotyczy postępowanie wyjaśniające oraz zawiadamia o wszczęciu postępowania wyjaśniającego: organ, który go powołał, zawiadamiającego i pokrzywdzonego (§ 10 rozporządzenia z 25 września 2018 r.).

Celem postępowania wyjaśniającego jest ustalenie okoliczności faktycznych sprawy i ocena, czy przewinienie nauczyciela akademickiego stanowi „postępowanie uchybiające godności zawodu nauczyciela akademickiego” albo uchybia obowiązkom nauczyciela. W toku postępowania wyjaśniającego, rzecznik dyscyplinarny jest zobowiązany do zebrania dowodów niezbędnych do całkowitego wyjaśnienia sprawy, uwzględniając zarówno dowody świadczące przeciwko nauczycielowi, jak i dowody przemawiające na jego korzyść. Może przesłuchiwać świadków, zasięgać opinii biegłych oraz przeprowadzać, zabezpieczać i utrzymywać inne dowody (§ 11 rozporządzenia z 25 września 2018 r.). Po zakończeniu postępowania wyjaśniającego, rzecznik dyscyplinarny składa wniosek do komisji dyscyplinarnej, uruchamiając w ten sposób postępowanie dyscyplinarne albo wydaje postanowienie o umorzeniu postępowania wyjaśniającego albo składa wniosek do rektora o ukaranie karą upomnienia, w przypadku gdy czyn stanowi przewinienie dyscyplinarne mniejszej wagi (art. 287 ust. 6 u.p.sz.w.)⁹⁶.

⁹⁵ E. Ura, (w:) *Akademickie prawo pracy...*, s. 286.

⁹⁶ Zob. ibidem, s. 281–282.

Postępowanie wyjaśniające nie może się toczyć bez uprzedniego sprawdzenia warunków dopuszczalności. Oznacza to, że rzecznik dyscyplinarny zobowiązany jest do badania na każdym etapie postępowania w pierwszej kolejności, czy postępowanie może się toczyć. W razie stwierdzenia okoliczności wyłączających postępowanie zobowiązany jest do podjęcia określonej decyzji procesowej⁹⁷.

6.5. Wszczęcie postępowania dyscyplinarnego przez komisję dyscyplinarną

Wszczęcie postępowania dyscyplinarnego przez komisję dyscyplinarną następuje z dniem zgłoszenia takiego wniosku przez rzecznika dyscyplinarnego. Innymi słowy, wszczęcie postępowania dyscyplinarnego następuje na wniosek rzecznika dyscyplinarnego i w tym ujawnia się zasada skargowości⁹⁸.

Obwiniony ma prawo korzystania z pomocy wybranego przez siebie obrońcy. W przypadku, gdy rzecznik dyscyplinarny wniósł o orzeczenie kary wydalenia ze służby cywilnej albo kary wydalenia z pracy w urzędzie, a obwiniony nie ma obrońcy z wyboru, przewodniczący składu orzekającego wyznacza obrońcę spośród członków korpusu służby cywilnej (art. 126 u.s.c.)⁹⁹.

Od dnia wszczęcia postępowania dyscyplinarnego przewodniczący komisji dyscyplinarnej jest zobowiązany do wyznaczenia składu orzekającego, a następnie skierowania sprawy do rozpoznania na rozprawie, wyznaczając jednocześnie jego termin. Przekazanie sprawy na rozprawę, a zarazem jej wyznaczenie, może odbyć się tylko, kiedy stan sprawy przekazany przez rzecznika umożliwi jej merytoryczne rozpoznanie. Jeżeli przesłanka ta nie jest spełniona, przewodniczący komisji przekazuje rozpatrzenie sprawy na posiedzenie składu orzekającego. Komisji przysługuje prawo wydania postanowienia o przekazaniu sprawy rzecznikowi dyscyplinarnemu w celu uzupełnienia braków w postępowaniu wyjaśniającym albo skierowaniu sprawy do rozpoznania na rozprawie. Oba po-

⁹⁷ Ibidem, s. 284.

⁹⁸ Ibidem, s. 281.

⁹⁹ Tak też stanowi przepis art. 286 ust. 2 i art. 292 ust. 4 u.p.sz.w., art. 85d KN, art. 36³ u.p.u.p.

stanowienia powinny być doręczone obwinionemu i rzecznikowi dyscyplinarnemu (§ 13–§ 14 rozporządzenia z 9 kwietnia 2009 r.)¹⁰⁰.

Podkreśla się, że komisje dyscyplinarne są niezawisłe w zakresie orzekania. Jeżeli w sprawie będącej przedmiotem postępowania dyscyplinarnego zapadł prawomocny skazujący wyrok sądowy, to komisja dyscyplinarna jest związana ustaleniami sądu w zakresie winy. Komisja dyscyplinarna orzeka na rozprawie lub na posiedzeniu niejawnym (art. 85a KN).

Niezawisłość komisji odnosi się do stosowanego wymiaru kary, przy którym komisja uwzględnia tylko stopień winy, rodzaj, znaczenie i skutki przewinienia dyscyplinarnego nauczyciela akademickiego. Oznacza to, że w zakresie orzekania członkowie komisji kierują się wyłącznie przepisami prawa, stosując równocześnie zasadę bezstronności¹⁰¹. Zasada niezawisłości orzekania przejawia się również w tym, że komisje dyscyplinarne są niezależne w orzekaniu wobec innych organów i instytucji, czyli nie są związane rozstrzygnięciami innych organów stosujących prawo, z wyjątkiem prawomocnego skazującego wyroku sądu oraz opinii komisji do spraw etyki w nauce PAN, w ustaleniu znamion czynu, o którym mowa w art. 287 ust. 2 pkt 1–5 u.p.sz.w. (art. 278 ust. 7 i art. 301 u.p.sz.w.).

6.6. Rozprawa

Przebieg postępowania dyscyplinarnego, w tym przebieg rozprawy, w omawianych pragmatykach pracowniczych jest podobnie uregulowany, w związku z tym zostanie przedstawiony model postępowania dyscyplinarnego tylko na podstawie u.p.sz.w. Termin rozprawy wyznacza przewodniczący składu orzekającego, zawiadamiając na piśmie o terminie i miejscu rozprawy rektora uczelni, ministra lub ministra nadzorującego, strony oraz obrońcę obwinionego. Pouczenie o przysługujących mu uprawnieniach i skutkach niestawienia się na rozprawę oraz listę członków składu orzekającego doręcza się obwinionemu (§ 21 rozporządzenia z 25 września 2018 r.)¹⁰².

¹⁰⁰ D. Książek, *Prawo urzędnicze...*, s. 477–478.

¹⁰¹ Zob. E. Ura, (w:) *Akademickie prawo pracy...*, s. 279.

¹⁰² Szerzej na temat przeprowadzenia rozprawy – zob. P. Zuzankiewicz, *Ustawa o służbie...*, s. 494 i n.

Termin rozprawy powinien być wyznaczony, by między doręczeniem obwinionemu wezwania a dniem rozprawy upłynęło co najmniej 14 dni; w razie niezachowania tego terminu, przewodniczący składu orzekającego wyznacza nowy termin (§ 21 ust. 3 rozporządzenia z 25 września 2018 r.). Warunkiem realizacji prawa do obrony w postępowaniu dyscyplinarnym (por. art. 42 ust. 2 Konstytucji RP¹⁰³ i art. 6 k.p.k.) jest prawo udziału obwinionego w rozprawie. Zobowiązuje to organ dyscyplinarny do szczególnej ostrożności w przeprowadzeniu rozprawy pod nieobecność obwinionego, jeżeli zawiadomienie o niej nastąpiło bez zachowania terminu¹⁰⁴.

Jawność rozprawy dyscyplinarnej jest zagwarantowana przez wskazanie kręgu osób, które mogą w niej uczestniczyć. Oprócz nauczycieli akademickich mogą w niej uczestniczyć także inni pracownicy uczelni, niebędący nauczycielami akademickimi, w której toczy się postępowanie (zob. art. 292 ust. 5 u.p.sz.w.).

Po wysłuchaniu obwinionego przeprowadzane jest postępowanie dowodowe, w ramach którego przesłuchiwany jest obwiniony, przedstawiane są opinie biegłych oraz inne dowody (§ 28 rozporządzenia z 25 września 2018 r.). Jeżeli przewinienie dyscyplinarne stanowi jednocześnie naruszenie zasad etyki w nauce, skład orzekający może zwrócić się o wydanie opinii do komisji do spraw etyki w nauce¹⁰⁵.

Po zakończeniu postępowania dowodowego przewodniczący składu orzekającego udziela kolejno głosu rzecznikowi dyscyplinarnemu, obrońcy obwinionego i obwinionemu (§ 34 rozporządzenia z 25 września 2018 r.). Po wysłuchaniu stron i obrońcy obwinionego, przewodniczący składu orzekającego zamyka rozprawę i skład orzekający przystępuje do narady nad orzeczeniem, której przebieg i głosowanie jest tajne. Poza składem orzekającym w toku narady może być obecny tylko protokolant. Narada i głosowanie odbywa się osobno co do winy i co do kary. Przewodniczący składu głosuje ostatni (§ 36 rozporządzenia z 25 września 2018 r.).

¹⁰³ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r., Dz. U. nr 78, poz. 483.

¹⁰⁴ Por. odpowiednio wyrok SN z 24 października 2003 r., III DS 5/02, Legalis nr 1322540.

¹⁰⁵ E. Ura, (w:) *Akademickie prawo pracy...*, s. 299.

Ogłoszenie orzeczenia jest jawne i zdaniem NSA treść orzeczenia także jest jawna, a więc powinna być udostępniona jako informacja publiczna, zwłaszcza że nauczyciel akademicki jest osobą pełniącą funkcje publiczne w rozumieniu art. 5 ust. 2 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej¹⁰⁶. Wynik postępowania dyscyplinarnego ma związek z pełnioną funkcją przez nauczyciela akademickiego, a ponadto dla opinii publicznej ważna jest treść orzeczenia dyscyplinarnego. Nauczyciel akademicki, który kształci młodzież, powinien spełniać określone kryteria merytoryczne i moralne, a utajnianie dotyczących go orzeczeń dyscyplinarnych byłoby sprzeczne z interesem środowiska i uczelni¹⁰⁷.

Biorąc pod uwagę przedstawione argumenty, należy zwrócić uwagę, że w obowiązującej u.p.sz.w. ustawodawca postanowił, iż informacje o prawomocnym orzeczeniu kary dyscyplinarnej, o której mowa w art. 276 ust. 1 pkt 4–8 (dotyczy to np. pozbawienia prawa wykonywania funkcji, wydalenia z pracy), zamieszcza się w „Systemie POL-on” (Zintegrowany System Informacji o Szkolnictwie Wyższym i Nauce POL-on)¹⁰⁸.

Orzeczenie komisji dyscyplinarnej powinno spełniać warunki formalne. Orzeczenie powinno być sporządzone na piśmie i w terminie 14 dni od jego ogłoszenia, doręczone stronom, obrońcy obwinionego, ministrowi lub ministrowi nadzorującemu i rektorowi. Zgodnie z § 39 rozporządzenia z 25 września 2018 r. orzeczenie powinno zawierać m.in.: 1) nazwę komisji dyscyplinarnej, datę i miejsce rozpoznania sprawy i wydania orzeczenia; 2) dokładne określenie przewinienia dyscyplinarnego zarzucanego obwinionemu; 3) rozstrzygnięcie komisji dyscyplinarnej co do winy i co do kary, wraz z przytoczeniem podstaw prawnych; 4) uzasadnienie; 5) tytuły lub stopnie naukowe albo stopnie w zakresie sztuki albo tytuły zawodowe, stanowiska oraz imiona i nazwiska członków składu orzekającego, rzecznika dyscyplinarnego i protokolanta; 6) tytuł lub stopień naukowy albo stopień w zakresie sztuki albo tytuł zawodowy, imiona i nazwisko, imię ojca, stanowisko, datę i miejsce urodzenia obwinionego; 7) pouczenie o trybie i terminie wniesienia odwołania.

¹⁰⁶ Tekst jedn. Dz. U. z 2018 r., poz. 1330.

¹⁰⁷ Zob. wyrok NSA z 19 kwietnia 2011 r., I OSK 125/11, Lex nr 1080919; E. Ura, (w:) *Akademickie prawo pracy...*, s. 302.

¹⁰⁸ Art. 276 ust. 3 u.p.sz.w.

Orzeczenia komisji dyscyplinarnej zapadają zwykłą większością głosów (art. 294 u.p.sz.w.).

Podobne rozwiązanie w zakresie przeprowadzenia rozprawy polegające na tym, że w ustawie jest uregulowanych tylko kilka podstawowych kwestii, zaś przebieg rozprawy jest unormowany w rozporządzeniu dotyczy członków korpusu służby cywilnej. Komisja dyscyplinarna wydaje orzeczenie po przeprowadzeniu rozprawy, w toku której wysłuchuje rzecznika dyscyplinarnego i obwinionego oraz jego obrońcy, jeżeli został ustanowiony, a także po rozpatrzeniu innych dowodów mających znaczenie w sprawie. Nieusprawiedliwione niestawienie obwinionego lub jego obrońcy nie wstrzymuje rozpoznania sprawy. Rozprawa jest jawna. W uzasadnionych przypadkach skład orzekający może wyłączyć jawność rozprawy, jednakże ogłoszenie orzeczenia jest jawne. Orzeczenie wraz z uzasadnieniem doręcza się stronom w terminie siedmiu dni od dnia ogłoszenia orzeczenia (art. 126 u.s.c.)¹⁰⁹. Dość podobnie jest uregulowany przebieg postępowania dyscyplinarnego, w tym rozprawy w stosunku do nauczycieli oraz mianowanych urzędników państwowych, przy czym w przypadku tych pierwszych regulacje znajdują się w ustawie, a nie w rozporządzeniu (art. 85a, art. 85g – art. 85j KN).

6.7. Zawieszenie postępowania dyscyplinarnego

Przewodniczący składu orzekającego komisji dyscyplinarnej może wydać postanowienie o zawieszeniu postępowania dyscyplinarnego, jeżeli zachodzi długotrwała przeszkoda uniemożliwiająca prowadzenie postępowania dyscyplinarnego lub jeżeli o ten sam czyn wszczęto postępowanie karne lub postępowanie w sprawach o wykroczenia. Zawieszone postępowanie może być w każdej chwili podjęte i powinno być podjęte nie później niż w terminie 30 dni od dnia powzięcia wiadomości o ustaniu przeszkody, dla której było zawieszone lub o prawomocnym zakończeniu postępowania karnego lub postępowania w sprawach o wykroczenia. Na postanowienie przewodniczącego składu orzekającego w przedmiocie zawieszenia postępowania dyscyplinarnego stronom przysługuje zażale-

¹⁰⁹ Wymienione kwestie są identycznie uregulowane w stosunku do mianowanych urzędników państwowych w art. 36³ – art. 36⁴ u.p.u.p.

nie do odwoławczej komisji dyscyplinarnej, w terminie 14 dni od dnia doręczenia postanowienia (art. 85f KN).

W uchwale z 28 września 2006 r. SN wyraził stanowisko, że postępowanie dyscyplinarne toczy się niezależnie od postępowania karnego także w przypadku jednoczesności i podmiotowo-przedmiotowej tożsamości tych postępowań. W takiej sytuacji postępowanie dyscyplinarne należy jednak zawiesić do czasu ukończenia postępowania karnego, gdy przemawia za tym wzgląd na ekonomię procesową, chyba że wystarczające jest zarządzenie przerwy lub odroczenie rozprawy. To, że postępowanie dyscyplinarne jest postępowaniem niezależnym od postępowania karnego, oznacza, że w toku każdego z nich konieczne jest czynienie własnych ustaleń oraz własnej oceny dowodów. Postępowanie dyscyplinarne służy ustaleniu odpowiedzialności innego rodzaju niż odpowiedzialność karna i chociaż niejednokrotnie te same zachowania będą powodowały odpowiedzialność dyscyplinarną i karną, każda z nich musi zostać wykazana przez inny organ, w innym trybie, za pomocą środków dowodowych, które z punktu widzenia organu prowadzącego postępowanie są konieczne do uzyskania realizowanego przez organ celu¹¹⁰.

7. Zawieszenie w pełnieniu obowiązków

Nauczyciela akademickiego, przeciwko któremu wszczęto postępowanie karne lub dyscyplinarne, a także w toku postępowania wyjaśniającego, rektor może zawiesić w pełnieniu obowiązków, jeżeli ze względu na wagę i wiarygodność przedstawionych zarzutów celowe jest odsunięcie go od wykonywania obowiązków. Zawieszenie w pełnieniu obowiązków nie może trwać dłużej niż sześć miesięcy. Okres zawieszenia może być jednak przedłużany o kolejne 6 miesięcy w przypadku, gdy przeciwko nauczycielowi akademickiemu toczy się nadal postępowanie karne (art. 302 u.p.sz.w.)¹¹¹. Zawieszenie w pełnieniu obowiązków zależy od uznania rektora. Wyjątkiem jest zawieszenie w pełnieniu obo-

¹¹⁰ I KZP 8/06, Lex nr 193136.

¹¹¹ Tak też stanowi przepis art. 85t KN, instytucji zawieszenia w pełnieniu obowiązków w czasie postępowania dyscyplinarnego nie przewiduje ustawa o służbie cywilnej oraz ustawa o pracownikach urzędów państwowych.

wiązków z dniem tymczasowego aresztowania, które następuje z mocy prawa (art. 302 ust. 2 u.p.sz.w.). Instytucja zawieszenia nauczyciela akademickiego służy odsunięciu go od wykonywania obowiązków. Daje to możliwość wyjaśnienia okoliczności sprawy w toku postępowania wyjaśniającego lub dyscyplinarnego.

W okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków wynagrodzenie zasadnicze nauczyciela akademickiego może ulec obniżeniu najwyżej do połowy, poczynwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym nastąpiło zawieszenie. W okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków nie przysługują dodatki do wynagrodzenia. Jeżeli postępowanie dyscyplinarne lub karne zakończy się umorzeniem z braku dowodów winy albo wydaniem orzeczenia lub wyroku uniewinniającego, nauczycielowi akademickiemu należy wypłacić pozostałą część pełnego wynagrodzenia (art. 303 u.p.sz.w.). Obniżenie wynagrodzenia zasadniczego jak i ustalenie jego kwoty jest pozostawione uznaniu rektora. Ustawodawca wskazał tylko górną granicę do jakiej można obniżyć wynagrodzenie za pracę. Rektor powinien więc wziąć pod uwagę rodzaj popełnionego przewinienia dyscyplinarnego oraz sytuację majątkową i rodzinną nauczyciela.

8. Odwołanie

Postępowanie dyscyplinarne ma charakter dwuinstancyjny, tak więc stronom przysługuje odwołanie od orzeczenia do organu drugiej instancji, a następnie możliwość oceny wymierzonej kary przez sąd pracy w razie odwołania się do sądu.

Członek korpusu służby cywilnej może odwołać się od orzeczenia komisji dyscyplinarnej pierwszej instancji za jej pośrednictwem do Wyższej Komisji Dyscyplinarnej w ciągu 14 dni od dnia doręczenia orzeczenia. Komisja dyscyplinarna pierwszej instancji przekazuje odwołanie wraz z aktami sprawy Wyższej Komisji Dyscyplinarnej w terminie 14 dni od dnia otrzymania odwołania (art. 126 u.s.c.). Od orzeczeń Wyższej Komisji Dyscyplinarnej stronom oraz Szefowi Służby Cywilnej przysługuje odwołanie do Sądu Apelacyjnego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych właściwego ze względu na miejsce zamieszkania obwinionego. Odwołanie wnosi się za pośrednictwem Wyższej Komisji Dyscyplinarnej.

Do postępowania w sprawie odwołania stosuje się przepisy Kodeksu postępowania cywilnego o apelacji (art. 127 u.s.c.)¹¹².

W przypadku nauczycieli akademickich termin 14-dniowy do złożenia odwołania od orzeczenia komisji dyscyplinarnej biegnie od dnia doręczenia orzeczenia wraz z uzasadnieniem stronom (art. 295 u.p.sz.w.). Odwołanie przysługuje do komisji dyscyplinarnej przy ministrze. Uchybiony termin do wniesienia odwołania może zostać przywrócony, jeżeli strony uprawdopodobnią, że uchybienie nastąpiło wskutek niezawinionej przeszkody. Wniosek o przywrócenie terminu składa się wraz z odwołaniem w terminie 14 dni od dnia ustania przeszkody. Orzeczenie, od którego nie wniesiono odwołania we wskazanym terminie, staje się prawomocne i podlega wykonaniu. Rzecznik dyscyplinarny ma prawo wnieść odwołanie na korzyść obwinionego. Odwołania takiego nie można cofnąć bez zgody obwinionego (§ 41 rozporządzenia z 25 września 2018 r.). Podkreślić należy, że zgody obwinionego na cofnięcie odwołania nie można domniemywać¹¹³.

Jeżeli w postępowaniu odwoławczym rozstrzygnięcie sprawy wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości lub w części, komisja odwoławcza może uchylić orzeczenie komisji dyscyplinarnej wydane w pierwszej instancji w całości i przekazać sprawę do ponownego rozpatrzenia przez tę komisję. Komisja odwoławcza w uzasadnieniu może wskazać, jakie okoliczności komisja dyscyplinarna pierwszej instancji powinna wziąć pod uwagę w toku ponownego rozpatrzenia sprawy. Komisja dyscyplinarna jest związana oceną prawną oraz wskazaniem co do dalszego postępowania, wyrażonymi przez komisję odwoławczą, niezależnie od tego, czy wskazania te podziela, czy nie¹¹⁴.

Komisja odwoławcza postanawia o: utrzymaniu w mocy orzeczenia komisji dyscyplinarnej wydanego w pierwszej instancji lub o uchyleniu orzeczenia wydanego w pierwszej instancji w całości albo w części i wydaje nowe orzeczenie albo uchyleniu orzeczenia komisji wydanego w pierwszej instancji w całości i przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania przez tę komisję albo o umorzeniu postępowania (§ 43 rozporzą-

¹¹² Podobne zasady odwołania dotyczą mianowanych urzędników państwowych – art. 36¹ u.p.u.p.

¹¹³ Zob. wyrok SN z 13 czerwca 2001 r., IV KKN 169/01, Legalis nr 58418.

¹¹⁴ E. Ura, (w:) *Akademickie prawo pracy...*, s. 303–304.

dzenia z 25 września 2018 r.). Uchylenie zaskarżonego orzeczenia może skutkować: umorzeniem postępowania albo przekazaniem sprawy do komisji pierwszej instancji do ponownego rozpoznania. Uchylenie orzeczenia komisji pierwszej instancji w takim przypadku dotyczy wyłącznie całości orzeczenia.

Według art. 295 ust. 2 u.p.sz.w. od prawomocnego orzeczenia komisji dyscyplinarnej przy ministrze stronom służy odwołanie do Sądu Apelacyjnego w Warszawie – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, który rozpoznaje odwołanie na podstawie przepisów k.p.c. dotyczących apelacji (art. 367 i n. k.p.c.). Umożliwia to sądową kontrolę orzecznictwa dyscyplinarnego, nie ma zaś na celu zastąpienia postępowania przed komisjami dyscyplinarnymi postępowaniem sądowym¹¹⁵. Jak wynika z orzecznictwa, odpowiedzialność dyscyplinarna nauczycieli akademickich ma charakter odpowiedzialności pracowniczej, dlatego też należy przyjąć, że jest to sprawa ze stosunku pracy i należy do kategorii spraw cywilnych¹¹⁶.

Odwołanie do Sądu Pracy należy wnieść za pośrednictwem komisji dyscyplinarnej w terminie dwutygodniowym od doręczenia stronie skarżącej orzeczenia wraz z uzasadnieniem. Odwołanie powinno zawierać zwięzłe przedstawienie zarzutów i ich uzasadnienie oraz powołanie w razie potrzeby, nowych faktów i dowodów, a także wykazanie, że ich powołanie w postępowaniu przed komisją dyscyplinarną nie było możliwe albo że potrzeba powołania się na nie wynikła później oraz wnioski o zmianę lub uchylenie orzeczenia z zaznaczeniem zakresu żądanej zmiany lub uchylenia¹¹⁷. Sąd Apelacyjny rozpoznaje sprawę w granicach zaskarżenia. Nie może uchylić lub zmienić orzeczenia na niekorzyść wnoszącego odwołanie, chyba że strona przeciwna również wniosła odwołanie.

9. Zatarcie kary dyscyplinarnej

Instytucja zatarcia kary pozwala na uznanie wymierzonej kary dyscyplinarnej za niebyłą po upływie określonego czasu. Udzielona kara dyscyplinarna ulega zatarcu, a odpis orzeczenia dołączony do akt osobowych

¹¹⁵ E. Ura, (w:) *Akademickie prawo pracy...*, s. 307.

¹¹⁶ Postanowienie SN z 18 lipca 2002 roku, III DS 3/02, Legalis nr 57388.

¹¹⁷ Por. E. Ura, (w:) *Akademickie prawo pracy...*, s. 308.

podlega zniszczeniu po upływie 3 lat od dnia doręczenia prawomocnego orzeczenia o ukaraniu (nie dotyczy to kary wydalenia z pracy w urzędzie oraz kary wydalenia ze służby cywilnej). Natomiast na wniosek ukaranego zatarcie może nastąpić po upływie 2 lat. Jeżeli w okresie przed zatarciem kary dyscyplinarnej członek korpusu służby cywilnej będzie ponownie ukarany dyscyplinarnie, termin 3 lat liczy się od dnia doręczenia prawomocnego orzeczenia o ponownym ukaraniu. W przypadku kary wydalenia z pracy w urzędzie oraz kary wydalenia ze służby cywilnej, zatarcie kary oraz zniszczenie odpisu orzeczenia następuje po upływie 3 lat liczonych od dnia, w którym upłynął okres 5 lat dotyczący zakazu ubiegania się o zatrudnienie w służbie cywilnej (zatarcie kary następuje więc z upływem 8 lat). Kara upomnienia na piśmie udzielana za naruszenie mniejszej wagi obowiązków członka korpusu służby cywilnej, ulega zatarciu po upływie roku od dnia uprawomocnienia (art. 129 u.s.c.). W przypadku mianowanych urzędników państwowych kary dyscyplinarne ulegają zatarciu z upływem krótszego okresu, a więc 2 lat od uprawomocnienia się orzeczenia. Natomiast po upływie 5 lat od uprawomocnienia się orzeczenia komisji dyscyplinarnej, ukarany może wystąpić o uznanie za niebyłą kary wydalenia z pracy w urzędzie, tak więc jest to także krótszy termin w porównaniu do ukarania członków korpusu służby cywilnej. Komisja dyscyplinarna, biorąc pod uwagę osiągnięcia w pracy i zachowanie się pracownika, może na wniosek pracownika lub jego przełożonego, uznać karę za niebyłą i zarządzić jej wykreślenie w terminie wcześniejszym, co nie dotyczy kary wydalenia z pracy w urzędzie (art. 37 u.p.u.p.).

W przypadku nauczycieli, kary dyscyplinarne (nagana z ostrzeżeniem oraz zwolnienie z pracy) ulegają zatarciu po upływie 3 lat od dnia doręczenia nauczycielowi prawomocnego orzeczenia o ukaraniu, zaś kara zwolnienia z pracy z zakazem przyjmowania ukaranego do pracy w zawodzie nauczyciela w okresie 3 lat od ukarania, po upływie 6 lat, w obu przypadkach od dnia doręczenia nauczycielowi prawomocnego orzeczenia o ukaraniu. Z chwilą zatarcia kary dyscyplinarnej uważa się ją za niebyłą (art. 85s KN). Natomiast przepisy nie przewidują zatarcia kary dyscyplinarnej wydalenia z zawodu nauczyciela.

Odnośnie do nauczycieli akademickich, zatarcie kar dyscyplinarnych takich jak upomnienie, nagana oraz nagana z obniżeniem wynagrodzenia zasadniczego o 10%–25% na okres od miesiąca do 2 lat następuje z mocy prawa po upływie 3 lat. Kara w postaci pozbawienia prawa do pełnienia

funkcji kierowniczych w uczelniach na okres od 6 miesięcy do 5 lat, lub pozbawienie prawa do wykonywania zadań promotora, recenzenta oraz członka komisji w postępowaniach w sprawie nadania stopnia doktora, stopnia doktora habilitowanego oraz tytułu profesora na okres od roku do 5 lat lub wydalenie z pracy w uczelni lub wydalenie z pracy w uczelni z zakazem wykonywania pracy w uczelniach na okres od 6 miesięcy do 5 lat ulegają zatarciu z upływem 5 lat. Kara pozbawienia prawa do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego na okres 10 lat ulega zatarciu z upływem lat 15. Datą, od której biegnie termin do zatarcia kary jest dzień ich wykonania, jeżeli w tym okresie osoba ukarana nie została ponownie ukarana dyscyplinarnie albo skazana sądownie za przestępstwo umyślne lub umyślne przestępstwo skarbowe. Odpis orzeczenia o ukaraniu, dołączony do akt osobowych nauczyciela akademickiego, podlega usunięciu z tych akt z dniem zatarcia kary (art. 300 u.p.sz.w.).

Nauczyciel akademicki może złożyć wniosek o zatarcie orzeczonej kary dyscyplinarnej nie wcześniej niż po upływie 2 lat od dnia wykonania kary. Decyzję w sprawie zatarcia kary dyscyplinarnej podejmuje komisja dyscyplinarna, która ją orzekła (art. 300 ust. 2 u.p.sz.w.).

10. Odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu postępowania karnego

Do postępowania dyscyplinarnego wobec nauczycieli akademickich w sprawach nieuregulowanych w ustawie stosuje się odpowiednio przepisy k.p.k. z wyłączeniem art. 82 (art. 305 u.p.sz.w.). Podobnie stanowi przepis art. 37¹ u.p.u.p., który zawiera delegację do odpowiedniego stosowania przepisów k.p.k. w postępowaniu przed komisjami dyscyplinarnymi pierwszej i drugiej instancji. KN w art. 85i także odsyła do odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu postępowania karnego w postępowaniu wyjaśniającym i postępowaniu dyscyplinarnym. Przy czym jest to odesłanie do konkretnych przepisów k.p.k. Nie ma zaś odesłania do stosowania przepisów k.p.k. w u.s.c.

W wyroku z 27 lutego 2001 r. Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu postępowania karnego nie oznacza, że postępowanie dyscyplinarne staje się postępowaniem karnym. Jest to postępowanie szczególne, toczące się według zasad określo-

nych w u.p.sz.w., z posiłkowym zastosowaniem przepisów Kodeksu postępowania karnego. Oznacza to, że procedura karna ma być stosowana w takim zakresie, w jakim określił to ustawodawca w ustawie o szkolnictwie wyższym i odpowiednio – tzn. z uwzględnieniem specyfiki postępowania dyscyplinarnego. Celem takiej regulacji nie jest więc nadanie postępowaniu dyscyplinarnemu cech postępowania karnego, lecz zapewnienie osobie obwinionej praw i gwarancji służących zabezpieczeniu jej interesów w postępowaniu dyscyplinarnym. Trybunał Konstytucyjny uznał, że zasada domniemania niewinności bez żadnych ograniczeń odnosi się do postępowania dyscyplinarnego. Domniemanie niewinności gwarantuje obwinionemu odpowiednie traktowanie w sytuacji podejrzenia popełnienia deliktu dyscyplinarnego¹¹⁸.

Odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu postępowania karnego w postępowaniu wyjaśniającym i postępowaniu dyscyplinarnym oznacza, że tylko w zakresie nieuregulowanym w u.p.sz.w. przepisy Kodeksu postępowania karnego mają odpowiednie zastosowanie¹¹⁹. Określony ustawą i rozporządzeniem wykonawczym tryb postępowania wyjaśniającego i postępowania dyscyplinarnego, w zakresie, w jakim nie odsyła do odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu postępowania karnego, również oparty jest na modelu postępowania karnego. Wskazują na to przyjęte rozwiązania np. co do roli rzecznika dyscyplinarnego zbliżonej do oskarżyciela publicznego; określenia podobnych przesłanek umorzenia postępowania dyscyplinarnego; przyjęcia podstawowych zasad postępowania karnego, np. niezawisłości komisji w sferze orzekania, zakazu *reformationis in peius*; przyjęcia reguł wyrokowania odrębnie co do winy i co do kary¹²⁰.

Do odpowiedzialności dyscyplinarnej nie ma zastosowania zasada analogiczna do podstawowej dla prawa karnego, według której nie ma przestępstwa bez ustawy (*nullum crimen sine lege*)¹²¹. Ukaranie prawomocnym wyrokiem, czy też uniewinnienie oskarżonego przez sąd karny

¹¹⁸ K 22/00, OTK 2001, nr 3, poz. 48.

¹¹⁹ Szerzej na ten temat K. Dudka, *Odpowiedzialność dyscyplinarna oraz zakres stosowania przepisów k.p.k. w postępowaniu dyscyplinarnym wobec nauczycieli akademickich*, „Studia Iuridica Lublinensia” 2007, t. IX, s. 9 i n.

¹²⁰ E. Ura, (w:) *Akademickie prawo pracy...*, s. 317.

¹²¹ A. Dubowik, Ł. Pisarczyk, *Prawo urzędnicze...*, s. 174, P. Czarnecki, *Postępowanie dyscyplinarne...*, s. 229.

nie stoi na przeszkodzie wszczęciu postępowania dyscyplinarnego, które toczy się niezależnie od postępowania karnego. Nieobowiązywanie zasady *ne bis in idem* (zakaz orzekania dwa razy w tej samej sprawie) jest argumentem na rzecz samodzielności odpowiedzialności dyscyplinarnej i w pewnym stopniu świadczy o odrębności tego rodzaju odpowiedzialności. Odrzucenie tej zasady podkreśla znaczenie odpowiedzialności dyscyplinarnej, która z charakteru subsydiarnego nabiera cechy autonomiczności. Postępowanie dyscyplinarne stanowi odrębny byt w stosunku do postępowań karnych, w związku z czym powinny toczyć się od siebie niezależnie¹²².

¹²² P. Czarnecki, *Postępowanie dyscyplinarne...*, s. 244–246, 263.

Rozdział V

Odpowiedzialność za przestępstwa i za wykroczenia popelniane przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową

1. Odpowiedzialność za przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową

1.1. Uwagi wstępne

Odpowiedzialność za naruszenie praw pracownika może być klasyfikowana przy zastosowaniu różnych kryteriów, które będą wpływały na jej rodzaj. Jednakże z punktu widzenia podjętych rozważań dalsze analizy poświęcone zostaną odpowiedzialności karnej *sensu largo*, do której zalicza się odpowiedzialność za wykroczenia i przestępstwa. Aspekty tego rodzaju odpowiedzialności niekiedy w literaturze przedmiotu określane są jako „prawo karne pracy”. Wojciech Radecki¹ podejmując próbę wyjaśnienia takiej nazwy wskazuje, że nie jest to oznaczenie odrębnej gałęzi czy działu prawa, ale jest to pojęcie doktrynalne, jakie zostało utworzone na wzór „prawa karnego gospodarczego”.

Analizując wspomnianą odpowiedzialność karną *sensu largo*, wskazać należy na jedną z cech prawa karnego materialnego – jaką jest subsydiarność. Rozumieć przez nią należy, że po to prawo państwo powinno sięgać w ostateczności i wyłącznie wtedy, kiedy danego dobra prawnego nie można skutecznie ochronić przez zastosowanie instrumentów innych gałęzi prawa, oraz kiedy działalności zachowań ludzkich godzących w to dobro nie można wyeliminować w inny sposób. Trafny jest pogląd wskazujący, że prawo karne nie może być traktowane jako *prima*

¹ W. Radecki, *Granice ingerencji prawa karnego w stosunki pracy*, Prok.iPr. 2005, nr 6, s. 19.

ratio działań państwa, a powinno być *ultima ratio* – czyli należy je stosować w ostateczności, gdy nie można inaczej zapewnić ochrony wartości najcenniejszych dla człowieka i państwa².

Zasada subsydiarności ma również zastosowanie przy określaniu odpowiedzialności karnej za przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. Po pierwsze, przy określaniu odpowiedzialności na podstawie „prawa karnego pracy”, należy początkowo sprawdzać, czy w ogóle doszło do naruszenia przepisów prawa pracy lub prawa ubezpieczeń społecznych. Po drugie, określić należy stopień społecznej szkodliwości czynu. Z założenia jest on niski w przypadku wykroczeń. W związku z tym, priorytetowe znaczenie w karaniu za czyny zabronione przeciwko prawom pracownika ma odpowiedzialność za wykroczenie. Jednakże kiedy jest ona niewystarczająca, bo czyny mają charakter bardziej naganny, a zwalczanie danego zjawiska przestępczego jest istotne z punktu widzenia państwa, pojawia się odpowiedzialność karna³.

Obecnie prawnokarna ochrona praw osób wykonujących pracę zarobkową jest bardziej rozbudowana, aniżeli we wcześniejszych kodeksach karnych. Jak wskazano w uzasadnieniu do rządowego projektu Kodeksu karnego z 1997 roku „wprowadzenie nowych typów (przestępstw) ma na celu zapewnienie lepszej ochrony praw osób wykonujących pracę zarobkową w systemie wolnorynkowym”⁴. Katalog przestępstw, które mogą być popełnione przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową zawarto w rozdziale XXVIII Kodeksu karnego z 1997 roku⁵ pt. *Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową*. Dlatego też poniżej zostaną omówione ustawowe znamiona czynów zabronionych z art. 218–221 k.k., uzupełnione o odpowiedzialność karnoprawną za ich popełnienie. Warto w tym miejscu dodać, że wszystkie z omówionych na gruncie Kodeksu karnego przestępstw są ścigane w trybie publicz-

² A. Grześkowiak, (w:) *Prawo karne*, red. A. Grześkowiak, Warszawa 2012, s. 8; L. Tyszkiewicz, (w:) *Prawo karne. Część ogólna, szczególna i wojskowa*, red. T. Dukiet-Nagórska, Warszawa 2016, s. 27.

³ S. Kowalski, *Ochrona praw pracownika w Kodeksie karnym. Zagadnienia teoretyczne i praktyczne*, Toruń 2014, s. 78–79.

⁴ *Nowe kodeksy karne – z 1997 r. z uzasadnieniami*, Warszawa 1997, s. 198.

⁵ Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny, tekst jedn. Dz. U. z 2018 r. poz. 1600.

noskargowym z urzędu. Jak podkreśla Zygfryd Siwik⁶, Kodeks nie wymaga, by osoby pokrzywdzone tymi przestępstwami składały wniosek o ściganie.

Przestępstwem jest czyn zabroniony bezprawny, zawiniony i społecznie szkodliwy w stopniu wyższym niż znikomy, karygodny i karalny. Czynem zabronionym jest natomiast zachowanie o znamionach określonych w ustawie karnej. Przez ustawowe znamiona czynów zabronionych rozumieć należy – jak wskazywał Igor Andrejew⁷ – cechy zdarzenia, jakie muszą być udowodnione podczas postępowania karnego, co pozwoli stwierdzić, że dana osoba dopuściła się przestępstwa. Do wspomnianych cech właściwych dla danego czynu zabronionego można zaliczyć m.in. uzewnętrznione zachowanie się sprawcy, okoliczności i skutek owego zachowania, osobę samego sprawcy, jego stosunek psychiczny do popełnionego czynu. W związku z tym, w literaturze przedmiotu⁸ najczęściej jako znamiona przestępstw wskazuje się:

– przedmiot ochrony (zamachu) – istotą przedmiotu ochrony⁹ jest wskazanie wartości (dóbr), które ustawodawca chce chronić przez zwalczanie czynów będących zamachem na nie; dlatego też owe dobra, wartości czy interesy mogą być nazywane przedmiotem ochrony karnej; w związku z powyższym należy wskazać, iż znamiona określające przedmiot ochrony wskazują na dobro prawne stanowiące wartość społeczną, która jest chroniona za pomocą przepisu przewidującego sankcję o charakterze karnym za naruszenie bądź narażenie tego dobra na określone niebezpieczeństwo¹⁰; warto pamiętać również o tym, że na przedmiot ochrony można spojrzeć dwojako, chociaż zawsze będzie dotyczył tego samego; z jednej strony będzie to przedmiot ochrony karnej – sytuacja opisana powyżej, z drugiej zaś – będzie to przedmiot zamachu; to drugie rozwiązanie jest rozpatrywane wówczas, kiedy ujmuje się zagadnienie

⁶ Z. Siwik, (w:) *Kodeks karny. Komentarz*, red. M. Filar, Warszawa 2012, s. 1089.

⁷ I. Andrejew, *Polskie prawo karne w zarysie*, Warszawa 1978, s. 107.

⁸ *Prawo karne materialne. Część ogólna*, red. M. Mozgawa, Warszawa 2016, s. 188–193.

⁹ W. Świda, (w:) *Prawo karne. Część szczególna*, red. W. Świda, Warszawa–Wrocław 1964, s. 6.

¹⁰ K. Indeck, A. Liszewska, *Prawo karne materialne. Nauka o przestępstwie, karze i środkach penalnych*, Warszawa 2002, s. 89.

z punktu widzenia przestępstw, będącego zamachem sprawcy na dane dobro prawne (przedmiot zamachu)¹¹;

— podmiot – znamiona podmiotu wskazują na cechy, jakie musi posiadać sprawca czynu zabronionego, aby popełnić określone przestępstwo¹²;

— stronę przedmiotową – zarówno opis zachowania, jak i jego skutek, jeżeli Kodeks karny uzależnia dokonanie czynu zabronionego od zaistnienia skutku, to znamiona strony przedmiotowej¹³; to znamię czynu zabronionego może być przedstawione za pomocą opisu, jaki zaproponował W. Świda: „każde przestępstwo ujęte schematycznie od jego strony zewnętrznej przedstawia się następująco: sprawca działa (zachowuje się) w jakiś sposób (A), to jego działanie jest na coś skierowane (B), używa on przy tym jakichś środków (C), działanie jego odbywa się w określonej sytuacji (D) i doprowadza do takich czy innych rezultatów (E); dlatego możemy odróżnić w przedmiotowej stronie przestępstwa następujące elementy: zachowanie się sprawcy (sposób popełnienia) (A), przedmiot czynu (przedmiot wykonawczy) (B), środki (C), okoliczności (D), skutek (E)”¹⁴;

— stronę podmiotową – stosunek psychiczny sprawcy wobec podjętego zachowania i skutku danego zachowania wówczas, jeżeli został wskazany on w zespole znamion – określany jest przez znamiona strony podmiotowej¹⁵; w ramach tego znamienia najczęściej pojawiać się będą dwa określenia: „umyślność” lub „nieumyślność” zachowania się sprawcy.

1.2. Przestępstwo naruszenia praw pracowniczych

Artykuł 218 k.k. po części jest odpowiednikiem art. 190 k.k. z 1969 r.¹⁶, który za przestępstwo uznawał działanie osoby, która była zobowiązana w zakładzie pracy za sprawy związane z zatrudnieniem i dopuściła się

¹¹ L. Gardocki, *Prawo karne*, Warszawa 2011, s. 87; A. Grześkowiak, (w:) *Prawo karne*, red. A. Grześkowiak, s. 101.

¹² K. Indeck, A. Liszewska, *Prawo karne materialne. Nauka o przestępstwie...*, s. 89.

¹³ Ibidem, s. 90.

¹⁴ W. Świda, (w:) *Prawo karne. Część szczególna*, red. W. Świda, s. 9.

¹⁵ K. Indeck, A. Liszewska, *Prawo karne materialne. Nauka o przestępstwie...*, s. 89.

¹⁶ Ustawa z dnia 19 kwietnia 1969 r. – Kodeks karny, Dz. U. nr 13, poz. 94 z późn. zm. (akt archiwalny).

złośliwego lub uporczywego naruszenia praw pracownika, jakie wynikały ze stosunku pracy lub z przepisów o ubezpieczeniu społecznym, przez co doprowadzała do narażenia pracownika na poważną szkodę. Treść art. 218 z obecnego Kodeksu karnego była poddawana nowelizacjom. Pierwsza z nich miała miejsce w 2007 roku, gdzie ustawą z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy¹⁷ dodano § 3. Druga dotyczyła art. 218 § 1 k.k., który dopuszczał wobec tej samej osoby fizycznej, za ten sam czyn, odpowiedzialność za przestępstwo i dodatkową opłatę, o której była mowa w art. 24 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych¹⁸. W związku z tym przepis ten został uznany – wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 listopada 2010 roku¹⁹ – za niezgodny z art. 2 Konstytucji RP²⁰, z art. 4 ust. 1 Protokołu nr 7 do Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności²¹ oraz z art. 14 ust. 7 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych²². Zgodnie z tym wyrokiem wskazany przepis utracił moc z dniem 31 maja 2012 roku. Jednakże z tym samym dniem do art. 218 dodano § 1a będący kopią przepisu, który został uchylony. Stało się tak dlatego, że Trybunał Konstytucyjny uchylił – jako niekonstytucyjne – wszystkie przepisy statuujące odpowiedzialność za niepłacenie składek, zatem: art. 218 § 1 k.k.,

¹⁷ Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, Dz. U. z 2009 r. nr 205, poz. 1585 (akt archiwalny).

¹⁸ Art. 24 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz. U. z 2007 r. nr 11, poz. 74) stanowił wówczas, że: „W razie nieopłacenia składek lub opłacenia ich w zaniżonej wysokości, Zakład może wymierzyć płatnikowi składek dodatkową opłatę do wysokości 100% nieopłaconych składek. Od decyzji w sprawie wymierzenia dodatkowej opłaty przysługuje odwołanie do sądu według zasad określonych w art. 83”.

¹⁹ Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 listopada 2010 r., P 29/09, Dz. U. nr 225, poz. 1474. Zob. też: K. Woźniewski, *Glosa do wyroku TK z dnia 18 listopada 2010 r.*, P 29/09, Gd.St.Praw. – Przegląd Orzecznictwa 2011, nr 2, s. 51 i n.; J. Unterschütz, *Glosa do wyroku TK z dnia 18 listopada 2010 r.*, P 29/09, Gd.St.Praw. – Przegląd Orzecznictwa 2012, nr 1, s. 54 i n.

²⁰ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz. U. z 1997 r. nr 78, poz. 483 z późn. zm.

²¹ Protokół nr 7 sporządzony dnia 22 listopada 1984 r. w Strasburgu do Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, Dz. U. z 2003 r. nr 42, poz. 364.

²² Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r., Dz. U. z 1977 r. nr 38, poz. 167.

art. 98 ust. 1 pkt 1 i art. 24 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Niezbędnym stało się uregulowanie na nowo kwestii tego rodzaju odpowiedzialności. Wprowadzono więc – jak wspomniano powyżej – § 1a do art. 218 k.k., a w art. 24 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych uregulowano mechanizm zapobiegający dublowaniu się odpowiedzialności²³.

Tytuł rozdziału XXVIII Kodeksu karnego wskazuje na przestępstwa popełniane przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, można zatem wskazać tutaj chociażby osoby wykonujące pracę na podstawie umów z zakresu prawa cywilnego, np. umowy zlecenia²⁴. Natomiast art. 218 k.k. odnosi się do przestępstw skierowanych przeciwko pracownikowi. Kodeks karny nie wyjaśnia, kim jest pracownik. Definicję pracownika zawiera art. 2 k.p., wskazując, że jest to osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Ta rozbieżność pojęciowa powoduje trudności w określeniu przedmiotu ochrony (zamachu) przestępstwa z art. 218 k.k. oraz budzi wątpliwości interpretacyjne. Zarówno w literaturze przedmiotu jak i w judykaturze poglądy na ten temat są podzielone. Jedni zauważają, że zastosowane w Kodeksie karnym pojęcie pracownika należy rozumieć w sposób wąski przez pryzmat art. 2 k.p.²⁵ Inni wskazują²⁶ – że skoro ustawodawca w Kodeksie karnym z 1997 roku w nazwie rozdziału XXVIII odniósł się do osób wykonujących pracę zarobkową – to w przeciwieństwie do tego jak było to ujęte w rozdziale XXVII pt. *Przestępstwa przeciwko prawom pracownika* Kodeksu karnego z 1969 roku – chciał rozszerzyć ową ochronę. Mowa tu o pracownikach pozostających w stosunku pracy, osobach wykonujących pracę zarobkową, które nie posiadają zdolności pracowniczej.

²³ G. Łabuda, (w:) *Kodeks karny. Część szczególna. Komentarz*, red. J. Giezek, Warszawa 2014, s. 669.

²⁴ S. Samol, *Prawnokarna ochrona pracownika w nowym Kodeksie karnym*, RPEiS 1998, z. 3–4, s. 75.

²⁵ Np. A. Marek, *Kodeks karny. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 489; W. Radecki, *Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową*, Komentarz, Warszawa 2001, s. 62–64; S. Smol, *Prawnokarna ochrona praw pracownika w nowym Kodeksie karnym*, s. 76; W. Sanetra, *Prawo pracy wobec reformy prawa karnego*, Pr.Pracy 1997, nr 11, s. 3–8; Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2005 roku, sygn. akt III KK 23/05, OSNKW 2005, nr 7–8, poz. 69.

²⁶ J. Unterschütz, *Karnoprawna ochrona praw osób wykonujących pracę zarobkową*, Warszawa 2010, s. 64.

Do tej kategorii zalicza się osoby np. pracujące na podstawie prawidłowo zawartych umów cywilnoprawnych²⁷. Ostatnia interpretacja – wydająca się być najwłaściwszą – przyjmuje, że „przedmiotem ochrony są (...) prawa osoby pozostającej w stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p., a więc w takim stosunku, jaki – uwzględniając jego rzeczywiste cechy – jest lub powinien być nawiązany przez dokonanie jednej z czynności prawnych określonych w art. 2 k.p.”²⁸. Jak wyjaśniają Paweł Daniluk, Wioletta Witoszko ujęcie takie pozwala jako pracownika uznać osobę, która formalnie nie jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania czy spółdzielczej umowy o pracę, lecz faktycznie wykonuje czynności na podstawie różnych (często pozornych) umów cywilnoprawnych (np. na podstawie umowy zlecenia czy o dzieło) i świadczy pracę w ramach stosunku pracy²⁹.

Artykuł 218 k.k. statuuje trzy samoistne typy przestępstw. W art. 218 § 1a k.k. penalizuje zachowanie polegające na złośliwym lub uporczywym naruszaniu praw pracownika, które wynikają ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego, podczas wykonywania przez sprawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Z kolei w § 2 tego przepisu wskazano, że przestępstwa dopuszcza się osoba (wykonująca czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych), która odmawia ponownego przyjęcia do pracy, w sytuacji, kiedy o przywróceniu orzekł właściwy organ. Kolejny typ – to wykroczenie – którego czynność sprawcza sprowadza się do niewykonania obowiązku wypłaty wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia ze stosunku pracy, wówczas kiedy sprawca (będący osobą wykonującą czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych) został do tego zobowiązany orzeczeniem sądu. Grzegorz Łabuda³⁰ podkreśla

²⁷ P. Daniluk, (w:) *Kodeks karny. Komentarz*, red. R. A. Stefański, Warszawa 2017, s. 1470.

²⁸ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2005 r., I KZP 34/05, OSNKW 2006, nr 1, poz. 2; Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2005 r., III KK 23/05, OSNKW 2005, nr 7–8, poz. 69. Zob. też: P. Daniluk, W. Witoszko, *Glosa do uchwały SN z dnia 15 grudnia 2005 r., I KZP 34/05*, OSP 2006, z. 7–8, poz. 93, s. 437–439.

²⁹ P. Daniluk, W. Witoszko, *Glosa do uchwały SN z dnia 15 grudnia 2005 r., I KZP 34/05*, s. 437–439.

³⁰ G. Łabuda, (w:) *Kodeks karny. Część szczególna...*, red. J. Giezek, s. 670.

także, iż przepisy z art. 218 § 1a–3 k.k. nie pozostają względem siebie w stosunku specjalności, szczególnie § 2 i 3 nie stanowią *leges speciales* wobec § 1a. Stąd też określając przedmiot ochrony (zamachu) analizowanego przestępstwa, często podaje się go osobno dla każdej z redakcyjnych części przepisu.

Za przedmiot ochrony (zamachu) przestępstwa z art. 218 § 1a k.k. można wskazać prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego. Warto tu podkreślić, że źródłami prawa pracy mogą być nie tylko Kodeks pracy czy umowy o pracę, ale też np. postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych, regulaminy, statuty (art. 9 k.p.). W przypadku praw pracownika z tytułu ubezpieczeń społecznych wskazać należy, że mowa tu o prawach do otrzymania świadczeń z ubezpieczeń społecznych, jeżeli zaistnieją ku temu stosowne przesłanki. Przedmiotem ochrony (zamachu) w § 2 są prawa byłego pracownika do ponownego przyjęcia go do pracy w sytuacji, kiedy o przywróceniu orzekł właściwy organ. Prawo do wypłaty wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia ze stosunku pracy, jeżeli taki obowiązek został orzeczony przez sąd – to przedmiot ochrony (zamachu) art. 218 § 3 k.k.

Wskazując podmiot przestępstwa z art. 218 § 1a k.k. ustawodawca określił krąg osób, które mogą je popełnić. Należy tu podkreślić, że mowa o osobach fizycznych³¹, ponieważ tylko takie mogą ponosić odpowiedzialność karną na gruncie Kodeksu karnego. Otóż sprawcą analizowanego występkę może być osoba wykonująca czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Takie określenie podmiotu pozwala stwierdzić, iż jest to przestępstwo indywidualne właściwe³². Jednakże trudności interpretacyjne budzi użyty przez ustawodawcę zwrot „czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych”, w którym został zastosowany spójnik *i*. Dosłowne odczytanie przepisu wskazywałoby na sprawcę wykonującego czynności zarówno z zakresu prawa pracy, jak i ubezpieczeń społecznych. Jednakże, jak słusz-

³¹ Odpowiedzialność karną na gruncie Kodeksu karnego, co do zasady (za wyjątkiem art. 10 § 2 k.k.), ponosi osoba fizyczna, która ukończyła lat 17 i była poczytalna w chwili popełnienia czynu.

³² E. Hryniewicz-Lach, (w:) *Kodeks karny. Część szczególna*, t. I, *Komentarz do artykułów 117–221*, red. M. Królikowski, R. Zawłocki, Warszawa 2017, s. 964.

nie zauważa Joanna Unterschütz³³, wymienione obowiązki są skomplikowane w swojej istocie, ich wykonywanie jest czasochłonne, stąd też w praktyce dokonuje się ich podziału na różne osoby czy nawet jednostki organizacyjne w zakładzie pracy, które wszakże mogą ze sobą współpracować, ale zakres ich obowiązków nie musi się pokrywać. Biorąc powyższe pod uwagę, można zauważyć, że w literaturze przedmiotu³⁴ wskazuje się często, iż podmiotem przestępstwa z art. 218 § 1a k.k. może być osoba wykonująca czynności wyłącznie w sprawach z zakresu prawa pracy, tudzież osoba wykonująca wyłącznie sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych.

Za wspomniane czynności z zakresu prawa pracy można uznać czynności podejmowane w imieniu pracodawcy, które np. zmierzają do ukształtowania, zmiany lub wygaśnięcia stosunku pracy czy do realizacji roszczeń wynikających z tego stosunku. Jak podkreśla Włodzimierz Wróbel³⁵, zalicza się do nich zarówno czynności o charakterze prawnym, jak i faktycznym. Zaliczają się do nich np.: zawarcie i rozwiązanie umowy o pracę, ustalanie wynagrodzenia, obliczanie urlopów, ustalanie czasu pracy, określanie przerw w pracy, wyznaczanie stanowisk pracy, wystawienie świadectwa pracy, dokonywanie oceny pracownika, przyznawanie premii, nakładanie kar porządkowych, umożliwianie podnoszenia kwalifikacji zawodowych³⁶. Z kolei czynnościami w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych „mogą być te, które zmierzają do ukształtowania zmiany (w tym wygaśnięcia) lub realizacji przysługujących pracownikowi uprawnień z zakresu ubezpieczeń społecznych”. Zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecz-

³³ J. Unterschütz, *Karnoprawna ochrona praw osób...*, s. 148.

³⁴ Tak też: M. Budyn-Kulik, (w:) *Kodeks karny. Komentarz aktualizowany*, red. M. Mozgawa, LEX/el. 2017; A. Ziółkowska, (w:) *Kodeks karny. Komentarz*, red. V. Konarska-Wrzošek, Warszawa 2016, s. 993; W. Wróbel, (w:) *Kodeks karny. Część szczególna*, t. 2, *Komentarz do art. 117–277 k.k.*, red. A. Zoll, Warszawa 2013, s. 1042–1043; S. Kowalski, *Podmiot przestępstwa z art. 218 kodeksu karnego*, Prok.iPr. 2011, nr 2, s. 73–74; A. Marek, *Kodeks karny. Komentarz*, s. 490. Odmienne stanowisko prezentują J. Brylak, T. Niedziński, *Przestępstwa przeciwko osobom wykonującym pracę zarobkową w Kodeksie karnym (część II)*, RPr. 2008, nr 2, s. 55; J. Marciniak, *Podmiot przestępstwa z art. 218 k.k.*, Prok.iPr. 2009, nr 6, s. 73.

³⁵ W. Wróbel, (w:) *Kodeks karny. Część szczególna*, t. 2, red. A. Zoll, s. 1043.

³⁶ Ibidem.

nych³⁷ zadania z zakresu ubezpieczeń społecznych mogą być wykonywane w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych, otwartych funduszach emerytalnych czy przez płatników składek³⁸. W zależności od podmiotu realizującego zadania, można do nich zaliczyć m.in. gromadzenie odpowiedniej dokumentacji, jej aktualizację, przekazywanie odpowiednich danych do organów rentowych, obliczanie i odprowadzanie składek do ZUS, właściwe ustalanie uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych, ich obliczanie, wypłacanie.

Określając podmiot analizowanego występkę wspomnieć należy o kolejnej wątpliwości interpretacyjnej, dotyczącej tego, kim są osoby wykonujące czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. W związku z powyższym powstały dwie koncepcje, reprezentujące różne ujęcia: wąskie i szerokie. Według pierwszego to osoby umiejscowione wewnątrz zakładu pracy, a zgodnie z drugim ujęciem to nie tylko osoby umiejscowione wewnątrz zakładu pracy, ale też inne, które są niezwiązane z pracodawcą i niedziałające w jego imieniu³⁹.

Zgodnie z wąskim podejściem podmiotem przestępstwa z art. 218 § 1a k.k. może być pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu, jak podkreśla Wojciech Radecki⁴⁰ – podmioty przestępstw z art. 218 § 1a, § 2, § 3 k.k. są tożsame, na co wskazuje chociażby stylistyka § 2 i § 3 (ustawodawca na początku § 2 i § 3 użył odniesienia: „osoba określona w § 1a”). Co więcej, autor ten wskazuje, iż należy odnieść się również do przepisów art. 3 i 3¹ k.p. Wojciech Radecki⁴¹ uważa, że zastosowane w art. 218 § 1a k.k. (tym samym i w § 2, § 3) określenie „czynności w sprawach z zakresu prawa pracy” jest powtórzeniem ze wspomnianych przepisów Kodeksu pracy, tylko zostało uzupełnione o zwrot „i ubezpieczeń społecznych”. Dlatego też, jego zdaniem, owa zbieżność pozwala wnioskować, że podmiotem opisywanego przestępstwa może być tylko pracodawca, tudzież osoba wykonująca w jego imieniu

³⁷ Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, tekst jedn. Dz. U. z 2017 r. poz. 1778 z późn. zm.

³⁸ Zob. więcej: J. Lachowski, *Odpowiedzialność karna płatnika składek – wybrane zagadnienia*, PiZS 2004, nr 12, s. 25–32.

³⁹ J. Marciniak, *Podmiot przestępstwa z art. 218 k.k.*, s. 65 i n.

⁴⁰ W. Radecki, *Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową...*, s. 42.

⁴¹ Ibidem.

czynności⁴² w sprawach z zakresu prawa pracy albo z zakresu ubezpieczeń społecznych, jednak tylko w takim zakresie – w jakim należą one do pracodawcy.

Biorąc powyższe pod uwagę, do kategorii osób mogących popełnić omawiany występki zaliczyć można pracodawcę, którym – na podstawie z art. 3 k.p. – może być osoba fizyczna, zatem to ona poniesie odpowiedzialność karną. Jednakże zgodnie ze wspomnianym przepisem z Kodeksu pracy, pracodawcą może być również jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej. W jej imieniu czynności z zakresu prawa pracy – na podstawie art. 3¹ k.p. – dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Chodzi tu m.in. zarówno o spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, spółki akcyjne, przedsiębiorstwa państwowe, fundacje, szkoły wyższe, instytuty badawcze, stowarzyszenia, jak i spółki jawne, spółki partnerskie, spółki komandytowe, spółki komandytowo-akcyjne. Do samodzielnie działających podmiotów, będących pracodawcą zalicza się np. urzędy państwowe, urzędy gminy, sądy, prokuratury, zakłady opieki zdrowotnej, jeżeli zatrudniają samodzielnie pracowników. W przypadku wymienionych podmiotów to regulacje prawne, wewnętrzne statuty, czy regulaminy wskazują osoby upoważnione do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy⁴³.

Z kolei według szerszego ujęcia analizowanego zagadnienia, podmiotem występkę z art. 218 § 1a k.k. może być także osoba zatrudniona np. w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych, otwartym funduszu emerytalnym⁴⁴, powiatowym urzędzie pracy. Chociaż – jak zaznacza Joanna Unterschütz⁴⁵ – w praktyce trudno byłoby jednak przypisać im działanie charakteryzujące się złośliwością czy uporczywością.

Wskazując podmiot czynów zabronionych z art. 218 § 2 i 3 k.k. podkreślić należy, iż ustawodawca znamię podmiotu określił tutaj poprzez odesłanie do § 1a („osoba określona w § 1a”). Dlatego znajdują tutaj zasto-

⁴² G. Łabuda wskazuje, że sprawcą może być np. szeregowy pracownik, który jest uprawniony do wykonywania czynności w obszarze prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Zob. G. Łabuda, (w:) *Kodeks karny. Część szczególna...*, red. J. Giezek, s. 671–672.

⁴³ Zob. więcej: J. Unterschütz, *Karnoprawna ochrona praw osób...*, s. 150–158; W. Radecki, *Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową...*, s. 43.

⁴⁴ A. Ziółkowska, (w:) *Kodeks karny. Komentarz*, red. V. Konarska-Wrzošek, s. 994.

⁴⁵ J. Unterschütz, *Karnoprawna ochrona praw osób...*, s. 158.

sowanie rozważania poczynione na gruncie art. 218 § 1a k.k. Warto jednak zaznaczyć, że w § 2 mowa o podmiocie odmawiającym ponownego przyjęcia do pracy (takiego zachowania dopuścić się mogą zarówno pracodawca, jak i osoba odpowiadająca za kwestie związane z zatrudnianiem pracowników), zaś w § 3 – o podmiocie niewykonującym obowiązku wypłaty wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia ze stosunku pracy, który został ustalony na mocy orzeczenia sądu, są to czynności z zakresu prawa pracy (zatem sprawcą może być tylko ten, kto jest zobowiązany przez sąd do określonego działania).

Znamiona strony przedmiotowej każdego z występków z art. 218 k.k. są inne. Otóż zgodnie z § 1a sprawca ma w sposób złośliwy lub uporczywy naruszyć prawa pracownika, wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego, podczas wykonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Takie określenie strony przedmiotowej jest treściowo bardzo pojemne i trudne jest wykazanie zamkniętego katalogu zachowań wypełniających znamiona z art. 218 § 1a k.k.⁴⁶ Sąd Najwyższy⁴⁷ przestępstwo to określił jako wieloczynowe, które może składać się z różnych form działań i zaniechań. Co więcej, działanie może polegać również na nadużyciu, tudzież niedopełnieniu obowiązków ciążących na sprawcy⁴⁸. Czynność sprawcza to m.in. niewypłacenie całkowite lub częściowe wynagrodzenia za pracę albo ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia, wymuszanie pracy w dni wolne od niej, odmawianie udzielenia urlopu lub na zaniżanie wymiaru urlopu należnego pracownikowi, wymuszanie przedłużania czasu pracy i nadmierne obciążanie pracą w godzinach nadliczbowych⁴⁹, nieprzyznawanie premii kwotowej, grożenie wszczęciem postępowania dyscyplinarnego⁵⁰, dyskryminowanie członka rady pracowników, wówczas kiedy wykonuje on

⁴⁶ Zob. D. Wąsik, N. Wąsik, T. Kuczur, *Odpowiedzialność karna i odpowiedzialność za wykroczenia w związku z niedopełnieniem obowiązku odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne*, PBPiS 2015, nr 4 (3), s. 30.

⁴⁷ Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 2011 roku, V KK 236/11, LEX nr 1103630.

⁴⁸ G. Łabuda, (w:) *Kodeks karny. Część szczególna...*, red. J. Giezek, s. 673.

⁴⁹ W. Wróbel, (w:) *Kodeks karny. Część szczególna*, t. 2, red. A. Zoll, s. 1044.

⁵⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2017 r., WA 18/16, LEX nr 2203539.

czynności związane z informowaniem i przeprowadzeniem konsultacji z pracownikami⁵¹.

Nie za każde naruszenie praw pracownika będzie sprawca od razu ponosił odpowiedzialność na gruncie Kodeksu karnego. Artykuł 218 § 1a k.k. wyraźnie wskazuje, że owo zachowanie musi charakteryzować się złośliwością lub uporczywością. Zastosowanie przez ustawodawcę spójnika rozłącznego „lub” pozwala wnioskować, iż wystarczy, aby zachowanie sprawcy cechowało się jednym z przymiotników (choć nie wyklucza to sytuacji wystąpienia ich łącznie). Złośliwe działanie to takie, poprzez które sprawca chce wyrządzić innej osobie krzywdy czy dolegliwości, jednak sama chęć nie wystarcza, ono też musi być w taki sposób odebrane przez innych. Dlatego też złośliwość to znamię o charakterze subiektywnym⁵². Podkreślić należy także, że zachowaniem podmiotu przestępstwa nie kierują żadne racjonalne przyczyny, motywem działania jest co najwyżej personalna niechęć do ofiary⁵³. W sytuacji, kiedy zachowanie sprawcy powtarza się kilkakrotnie⁵⁴ czy też trwa przez pewien czas, w związku z tym można określić, że jest nacechowane nieustępliwością⁵⁵, natrętnością, sekwencyjnością, powtarzalnością, to wówczas traktowane jest jako uporczywe (przykładem takiego działania może być mobbing⁵⁶). Zdaniem Sądu Najwyższego⁵⁷, „w pojęciu uchylania się jest zawarty negatywny stosunek psychiczny osoby zobowiązanej do nałożonego na nią obowiązku, sprawiający, że nie dopełnił on tego obowiązku, mimo że ma możliwości jego wykonania”. Znamię to ma charakter subiektywno-obiektywny.

⁵¹ M. Smusz-Kulesza, *Zbiorowe prawo pracowników do informacji*, Warszawa 2012, s. 346.

⁵² K. Ślebzak, J. Kosonoga, *Odpowiedzialność płatnika składek za obliczanie, potrącanie i przekazywanie składek na ubezpieczenie społeczne*, IN 2016, nr 3, s. 293.

⁵³ M. Budyn-Kulik, (w:) *Kodeks karny. Komentarz aktualizowany*, red. M. Mozgawa, LEX/el. 2017.

⁵⁴ Postanowienie Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 13 grudnia 2000 r., II AKz 289/00, LEX nr 46065.

⁵⁵ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 1976 r., VI KZP 13/75, OSNKW 1976, z. 7–8, poz. 86.

⁵⁶ Zob. więcej: W. Radecki, (w:) *Kodeks karny. Część szczególna*, t. I, *Komentarz do artykułów 117–221*, red. A. Wąsek, R. Zawłocki, s. 1381.

⁵⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1979 r., V KRN 297/79, LEX nr 17205.

Występek z art. 218 § 2 k.k. polega na odmowie ponownego przyjęcia do pracy, mimo iż o przywróceniu do pracy orzekł właściwy organ. To Kodeks pracy wskazuje, kiedy można przywrócić pracownika do pracy na poprzednich warunkach (art. 45, 56 k.p.). Odniesienie do Kodeksu pracy powoduje, że za przedmiot czynności wykonawczej uznaje się wyłącznie pracownika w ścisłym tego słowa znaczeniu, a zatem w rozumieniu przepisów wspomnianego kodeksu (nie stosuje się przywrócenia do pracy przy umowach cywilnoprawnych⁵⁸). Dla odpowiedzialności prawnokarnej nie jest istotne w jaki sposób dojdzie do odmowy ponownego przyjęcia do pracy, może być to forma pisemna, ustna, tudzież zachowanie uniemożliwiające pracownikowi podjęcie pracy⁵⁹, np. niewpuszczenie na teren zakładu, niewydanie odzieży roboczej, karty pracy czy kluczy⁶⁰.

Czynność sprawcza z art. 218 § 3 k.k. polega na niewykonaniu zobowiązania w postaci wypłaty wynagrodzenia lub innego świadczenia ze stosunku pracy, do którego osoba wykonująca czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych została zobligowana orzeczeniem sądowym. W ustawie karnej nie ma definicji wynagrodzenia czy świadczenia ze stosunku pracy, dlatego też należy sięgnąć do rozważań prowadzonych na gruncie prawa pracy. Kodeks pracy nie definiuje wprost ani czym jest wynagrodzenie, ani też wspomniane świadczenie. Jednak w doktrynie przyjmuje się, że wynagrodzenie to świadczenie złożone (czasami z wielu części), konieczne, o charakterze przysparzająco-majątkowym, które jest wypłacane pracownikowi przez pracodawcę okresowo, w zamian za wykonywaną pracę, świadczoną w ramach stosunku pracy, stosownie do rodzaju, ilości, jakości pracy⁶¹ oraz zaszerzegowania⁶². Natomiast innymi świadczeniami niż wynagrodzenie za pracę będą na podstawie Kodeksu pracy np. odprawy, odszkodowania oraz nagrody⁶³.

⁵⁸ Zob. więcej: J. Marciniak, *Pojęcie pracownika w rozumieniu art. 218 § 1 k.k.*, WPP 2009, nr 3, s. 25–26.

⁵⁹ G. Łabuda, (w:) *Kodeks karny. Część szczególna...*, red. J. Giezek, s. 673.

⁶⁰ W. Wróbel, (w:) *Kodeks karny. Część szczególna*, t. 2, red. A. Zoll, s. 1046.

⁶¹ M. Skąpski, (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. W. Baran, LEX/el. 2016.

⁶² Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 30 grudnia 1986 r., III PZP 42/86, OSNC 1987, z. 8, poz. 106.

⁶³ M. Liskowski, *Pojęcie wynagrodzenia za pracę w Kodeksie pracy*, Pr.iPrac. 2016, nr 2, s. 38–40.

Warto zwrócić uwagę, że w znamionach strony przedmiotowej ustawodawca wskazał, iż zobowiązanie ma wynikać z orzeczenia sądowego. Mowa tu o orzeczeniu, które jest wykonalne, chociażby nie było jeszcze prawomocne. Agata Ziółkowska⁶⁴ podkreśla, że na mocy wskazanej podstawy prawnej penalizowane będzie również częściowe wypłacenie kwoty, jaka została zasądzona lub wypłacenie jej w całości, ale po terminie wyznaczonym w orzeczeniu sądowym. Istnieją jednak sytuacje, kiedy sprawca nie poniesie odpowiedzialności karnej z art. 218 § 3 k.k. Magdalena Budyn-Kulik⁶⁵ powołując się na regułę *impossibilium nullum obligatio est*, wspomina tutaj o przyczynach niezależnych od sprawcy (np. klęska żywiołowa, pożar magazynów), które powodują, iż nie może on zrealizować obowiązku wynikającego z orzeczenia sądu. Z uwagi na konstrukcję przepisu, przestępstwo z § 3 można popełnić tylko poprzez zaniechanie⁶⁶.

Przestępstwa z art. 218 k.k. mają charakter formalny (bezsukutowy)⁶⁷. Dla ich bytu nie jest wymagany skutek w postaci narażenia pracownika na poważną szkodę⁶⁸, wystarczy samo naruszenie praw pracowniczych⁶⁹.

Określając stronę podmiotową przestępstwa z art. 218 k.k. – wykazać należy, że wszystkie występki mają charakter umyślny. Jednakże w literaturze przedmiotu prezentowane są odmienne poglądy, co do zamiarów im towarzyszących. Zdaniem Włodzimierza Wróbla⁷⁰ wszystkie czynności wykonawcze ze względu na swój charakter możliwe są do popełnienia z zamiarem bezpośrednim. Autor ten wyjaśnia, że sprawca działający złośliwie czy uporczywie (§ 1a) jest zdeterminowany, co wyklucza działanie w zamiarze ewentualnym. Jednakże Andrzej Marek uważał, że upor-

⁶⁴ A. Ziółkowska, (w:) *Kodeks karny. Komentarz*, red. V. Konarska-Wrzošek, s. 991.

⁶⁵ M. Budyn-Kulik, (w:) *Kodeks karny. Komentarz...*

⁶⁶ P. Daniluk, (w:) *Kodeks karny...*, red. R. A. Stefański, s. 1463.

⁶⁷ Odmienne stanowisko prezentuje G. Łabuda, wskazując, iż przestępstwo z art. 218 § 1a k.k. ma charakter skutkowy. Zob. G. Łabuda, (w:) *Kodeks karny Część szczególna...*, red. J. Giezek, s. 674.

⁶⁸ Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 13 października 2016 r., III APa 7/16, LEX nr 2191586.

⁶⁹ W. Radecki, (w:) *Kodeks karny. Część szczególna. Tom I. Komentarz do artykułów 117–221*, red. A. Wąsek, R. Zawłocki, Warszawa 2010, s. 1379.

⁷⁰ W. Wróbel, (w:) *Kodeks karny. Część szczególna*, t. 2, red. A. Zoll, s. 1047–1048.

czywe zachowanie nie wyklucza zamiaru ewentualnego⁷¹. Odmawianie ponownego przyjęcia do pracy (§ 2) też jest działaniem umyślnym z zamiarem bezpośrednim, podobnie zresztą jak niewykonywanie zobowiązań wynikających z orzeczenia sądowego (§ 3). Magdalena Budyn-Kulik analizując stronę podmiotową zauważa, że pojęciowo możliwe jest popełnienie przestępstwa z art. 218 § 3 k.k. w zamiarze ewentualnym. Swoje rozważania uzasadnia w ten sposób: „może to mieć miejsce wówczas, gdy sprawca zaspokaja w całości lub w części roszczenia innego pracownika niż ten, którego dotyczy orzeczenie sądu, nie mając pewności, czy jego sytuacja finansowa pozwoli mu (np. spodziewane wpływy będą na tyle wysokie) na zaspokojenie pracownika, którego dotyczy orzeczenie, i godzi się na to”⁷².

Wszystkie przestępstwa z art. 218 k.k. to występki, zagrożone karą grzywny, ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności. W przypadku kary pozbawienia wolności zagrożenie ustawowe za poszczególne występki jest zróżnicowane. W przypadku § 1a to pozbawienie wolności do lat 2, § 2 – do roku, § 3 – do 3 lat.

1.3. Przestępstwo uporczywego lub złośliwego powierzania pracy w handlu lub czynności związanych z handlem wbrew zakazowi handlu w niedzielę i święta

Artykuł 218a został dodany do Kodeksu karnego z dniem 1 marca 2018 r. na mocy ustawy o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz w niektóre inne dni⁷³. Przedmiotem ochrony (zamachu) tego występkę są prawa pracowników (osób zatrudnionych w placówce handlowej zgodnie z przepisami Kodeksu pracy) i osób zatrudnionych (osób fizycznych, wykonujących w placówce handlowej pracę na podstawie umów prawa cywilnego; definicje tych pojęć zawarto w art. 3 ust. 4–5 wspomnianej ustawy), przede wszystkim prawo do wypoczynku.

⁷¹ A. Marek, *Kodeks karny. Komentarz*, s. 491.

⁷² M. Budyn-Kulik, (w:) *Kodeks karny. Komentarz*... Tak też: A. Ziółkowska, (w:) *Kodeks karny. Komentarz*, red. V. Konarska-Wrzošek, s. 994.

⁷³ Ustawa z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz w niektóre inne dni, Dz. U. poz. 305 z późn. zm.

Występek ten polega na złośliwym lub uporczywym powierzaniu (zlecaniu) wykonywania pracy w handlu lub czynności związanych z handlem pracownikowi lub zatrudnionemu:

- 1) wbrew zakazowi handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem w niedziele i święta,
- 2) wbrew zakazowi handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem po godzinie 14⁰⁰ w dniu 24 grudnia lub w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy.

Mowa tu o zakazie określonym w art. 4 ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni. Zgodnie z art. 3 ust. 3 tej ustawy, przez czynności związane z handlem rozumieć należy wykonywanie w placówce handlowej czynności bezpośrednio związanych z handlem przez pracownika lub zatrudnionego, a także wykonywanie w takiej placówce przez pracownika lub zatrudnionego czynności związanych z magazynowaniem towarów lub ich inwentaryzacją. Znamiona te wskazują, iż jest to przestępstwo formalne. Można bowiem uznać je za dokonane w momencie powierzenia wykonania pracy lub określonych czynności wbrew zakazowi, niezależnie od tego, czy osoba, której wykonanie powierzono przystąpi do niej lub ich wykonywania.

Zdaje się, że przestępstwo z art. 218a k.k. należy uznać za indywidualne. Dopuścić się jego może tylko osoba mogąca powierzyć „wykonywanie pracy w handlu lub wykonywanie czynności związanych z handlem”.

Czyn zabroniony z art. 218a k.k. jest występkiem umyślnym i można go popełnić w zamiarze bezpośrednim, ponieważ przesadzają o tym znamiona uporczywości i złośliwości. Jednakże w literaturze przedmiotu⁷⁴ są także inne poglądy wskazujące, że w wypadku złośliwości będzie to zamiar o szczególnym zabarwieniu – chęcią wyrządzenia przykrości czy też dokuczenia pracownikowi lub zatrudnionemu lub takie wskazujące – również na zamiar ewentualny⁷⁵.

Powyższe przestępstwo zagrożone jest karą grzywny lub ograniczenia wolności. Warto w tym miejscu wspomnieć, że art. 10 ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni przewiduje odpowiedzialność za wykroczenie, którego znamiona są bardzo podobne

⁷⁴ P. Daniluk, (w:) *Kodeks karny. Komentarz*, red. R. A. Stefański, Legalis/el 2018.

⁷⁵ M. Budyn-Kulik, (w:) *Kodeks karny. Komentarz*...

do przestępstwa z art. 218a k.k. Różnica występuje w sposobie działania sprawcy, bowiem w przypadku przestępstwa ma ono być złośliwe lub uporczywe. Znamiona te nie są charakterystyczne dla wspomnianego wykroczenia, za które ustawodawca przewidział karę grzywny w wysokości od 1 000 do 100 000 zł.

1.4. Przestępstwo niezgłoszenia danych dotyczących ubezpieczenia społecznego

Przestępstwo z art. 219 k.k. nie było przedmiotem regulacji ani Kodeksu karnego z 1932 roku⁷⁶, ani też z 1969. Jednakże zachowanie wypełniające znamiona aktualnie występku z Kodeksu karnego nie było zupełnie bezkarne. Na podstawie art. 41 ust. 1 pkt 2 ustawy z 1986 r. o organizacji i finansowaniu ubezpieczeń społecznych⁷⁷ wykroczeniem było niezgłoszenie wymaganych przepisami danych lub zgłoszenie nieprawdziwych danych mających wpływ na wymiar składek na ubezpieczenie społeczne bądź wymiar świadczeń z ubezpieczenia społecznego albo udzielenie w tych sprawach nieprawdziwych wyjaśnień lub odmówienie ich udzielania. Obecnie – E. Hryniewicz-Lach⁷⁸ – analizując odniesienia systemowe zwraca uwagę na art. 98 ust. 1 u.s.u.s. Przepis ten przewiduje odpowiedzialność płatnika składek albo osoby obowiązanej do działania w imieniu płatnika za wykroczenie zagrożone karą grzywny do 5 000 zł, a polegające m.in. na: niedopełnieniu obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne w przewidzianym przepisami terminie, niezgłaszaniu wymaganych ustawą danych lub zgłaszaniu nieprawdziwych danych albo udzielaniu w tych sprawach nieprawdziwych wyjaśnień lub odmawianiu ich udzielenia. Znamiona tego wykroczenia są podobne do opisanego poniżej przestępstwa, jednakże w przypadku przypisania sprawcy odpowiedzialności karnej z art. 219 k.k. należy wykazać, że jego działanie ma wpływ na prawo do świadczeń z ubezpieczeń spo-

⁷⁶ Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 11 lipca 1932 r. – Kodeks karny, Dz. U. nr 60, poz. 571 z późn. zm. (akt archiwalny).

⁷⁷ Ustawa z dnia 25 listopada 1986 r. o organizacji i finansowaniu ubezpieczeń społecznych, tekst jedn. Dz. U. z 1989 r. nr 25, poz. 137 z późn. zm. (akt archiwalny).

⁷⁸ E. Hryniewicz-Lach, (w:) *Kodeks karny. Część szczególna...*, red. M. Królikowski, R. Zawłocki, s. 987.

łecznych albo na ich wysokość. Warto również podkreślić, że od wejścia w życie obecnego Kodeksu karnego przepis art. 219 k.k. nie było nowelizowany. Występek z art. 219 k.k. polega na naruszeniu przepisów prawa o ubezpieczeniach społecznych, poprzez niezgłoszenie – nawet za zgodą zainteresowanego – wymaganych danych albo poprzez zgłoszenie nieprawdziwych danych mających wpływ na prawo do świadczeń albo ich wysokość⁷⁹.

Przedmiotem ochrony (zamachu) tego przestępstwa jest przede wszystkim prawo osób wykonujących pracę zarobkową do otrzymywania należnych świadczeń z ubezpieczenia społecznego⁸⁰ oraz ich odpowiedniej wysokości. Co istotne, ustawodawca wyraźnie podkreślił, że ochrona tych praw jest niezależna od woli osoby wykonującej pracę zarobkową. Wynika to z brzmienia przepisu, gdzie zostało wskazane, że zgoda⁸¹ zainteresowanego na niezgłoszenie jego danych mających wpływ na prawo do świadczeń albo ich wysokości na podstawie prawa o ubezpieczeniach społecznych, nie wyłącza odpowiedzialności karnej⁸². W art. 219 k.k. mowa o prawach osób wykonujących pracę zarobkową, zatem dopuszczenie się opisanego w tym przepisie zachowania względem np. osoby pobierającej stypendium sportowe czy prowadzącej pozarolniczą działalność gospodarczą nie będzie przestępstwem⁸³. Jako dobro chronione wymienia się również prawidłowe funkcjonowanie systemu ubezpieczeń społecznych⁸⁴. System ten jak podkreśla Marcin Jachimowicz⁸⁵ opiera się na zasadzie solidaryzmu społecznego, dlatego uniemożliwienie wyegzekwowania składek ubezpieczeniowych będące konsekwencją zaniechania czynności rejestracyjnych, przyczynia się chociażby do osłabienia ekonomicznych podstaw owego systemu. Autor ten za przedmiot ochrony

⁷⁹ M. T. Romer, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 1237.

⁸⁰ M. Budyn-Kulik, (w:) *Kodeks karny. Komentarz...*

⁸¹ J. Marciniak, *Podmiot przestępstwa na gruncie art. 219 k.k.*, MPPr. 2010, nr 5, s. 235–238.

⁸² M. Jachimowicz, *Przestępstwo niezgłoszenia danych do ubezpieczenia społecznego (art. 219 k.k.)*, Prok.iPr. 2007, nr 6, s. 21–22.

⁸³ W. Wróbel, *Komentarz do art. 219 k.k.*, (w:) *Kodeks karny. Część szczególna*, t. II, red. A. Zoll, s. 1050.

⁸⁴ Zob.: E. Hryniewicz, *Karnoprawne aspekty orzekania o krótkookresowej niezdolności do pracy*, PiZS 2014, nr 3, s. 21–27.

⁸⁵ M. Jachimowicz, *Przestępstwo niezgłoszenia danych...*, s. 21–22.

(zamachu) uznaje również wiarygodność dokumentów w obszarze ubezpieczeń społecznych⁸⁶.

Ze względu na podmiot – jest to przestępstwo indywidualne. Może je popełnić wyłącznie osoba, która jest zobowiązana do zgłaszania prawdziwych danych wpływających na prawo do świadczeń z tytułu ubezpieczeń społecznych oraz na ich wysokość. Najczęściej taką osobą będzie płatnik składek na ubezpieczenie społeczne, którym – na podstawie art. 4 pkt 2 u.s.u.s. – może być nie tylko pracodawca, ale też inne podmioty np. na rzecz których wykonywana jest odpłatnie praca w czasie odbywania kary pozbawienia wolności. Sprawcą omawianego przestępstwa nie może być osoba wykonująca pracę zarobkową i będąca jednocześnie zobowiązaną do zgłoszenia się do ubezpieczenia⁸⁷. Osoba ta jest – jak wskazuje treść art. 219 k.k. – osobą zainteresowaną, której prawa są przedmiotem ochrony.

Znamiona określające stronę przedmiotową występkę z art. 219 k.k. wyraźnie wskazują, że penalizowane zachowanie ma dwie postacie. Można je popełnić zarówno poprzez działanie – zgłoszenie nieprawdziwych danych, jak i przez zaniechanie – niezgłoszenie danych wpływających na prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz na ich wysokość. Dane, które należy zgłaszać, zostały sprecyzowane w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych, np. art. 35 ust. 1 pkt 1 u.s.u.s. wskazuje na numer PESEL, zaś art. 36 ust. 10 u.s.u.s. na takie dane jak: nazwisko, imię pierwsze i drugie, data urodzenia, nazwisko rodowe, obywatelstwo i płeć, tytuł ubezpieczenia, stopień niepełnosprawności, posiadanie ustalonego prawa do emerytury lub renty, adres zameldowania na stałe miejsce pobytu, adres zamieszkania, jeżeli jest inny niż adres zameldowania na stałe miejsce pobytu, adres do korespondencji, jeżeli jest inny niż adres zameldowania na stałe miejsce pobytu i adres zamieszkania.

Zdaniem Włodzimierza Wróbla⁸⁸ za zgłoszenie nieprawdziwych danych czy też za niezgłoszenie danych, jakie są wymagane, sprawca może odpowiadać dopiero wówczas, kiedy ma to realny wpływ na

⁸⁶ Zob. też: M. A. Liwo, E. Nowosiadły, *Odpowiedzialność pracodawcy z art. 219 k.k.*, PiZS 2008, nr 7, s. 18–23.

⁸⁷ J. Unterschütz, *Karnoprawna ochrona praw osób...*, s. 162.

⁸⁸ W. Wróbel, (w:) *Kodeks karny. Część szczególna*, t. 2, red. A. Zoll, s. 1053.

prawo do świadczeń bądź na ich wysokość. Czynność sprawcza polegająca na zgłoszeniu nieprawdziwych danych, to m.in. zaniżenie wysokości wynagrodzenia albo oznaczenia czasu pracy w sposób niezgodny z rzeczywistością⁸⁹. Z kolei niezgłoszenie tychże danych to całkowite powstrzymanie się przed ich przekazaniem albo niekompletne ich przekazanie⁹⁰.

Nie jest wymagane, by działanie sprawcy doprowadziło do konkretnego skutku. Stąd też uznaje się to przestępstwo za formalne (bezsuktowe)⁹¹.

Znamiona strony podmiotowej wskazują, iż jest to przestępstwo umyślne⁹². Do jego popełnienia może dojść np. już z chwilą niezgłoszenia niezbędnych danych do ubezpieczenia społecznego⁹³. Można je popełnić zarówno z zamiarem bezpośrednim, jak i ewentualnym⁹⁴.

Opisywane przestępstwo z art. 219 k.k. opatrzone jest sankcją karną, która może przybrać postać kary grzywny, ograniczenia wolności lub pozbawienia wolności do 2 lat.

W sytuacji, kiedy czyn zabroniony z art. 219 k.k. będzie polegał również na wystawieniu dokumentu, w którym zostanie poświadczona nieprawda, to może dojść do kumulatywnej kwalifikacji prawnej z art. 271 k.k.⁹⁵ Przepis ten w § 1 penalizuje zachowanie polegające na tym, że funkcjonariusz publiczny lub inna osoba uprawniona do wystawienia dokumentu, poświadczając w nim nieprawdę co do okoliczności mającej znaczenie prawne. Warto zwrócić uwagę, że sprawca może działać w celu osiągnięcia korzyści majątkowej (lub też osobistej) – czyli np. w analizowanej sytuacji chce uniknąć płacenia składek lub obniżenia ich wy-

⁸⁹ Zob. też: D. Szeleszczuk, (w:) *Kodeks karny. Komentarz*, red. A. Grześkowiak, K. Wiak, Warszawa 2017, s. 880 i n.

⁹⁰ Ibidem.

⁹¹ A. Marek, *Kodeks karny. Komentarz*, s. 491.

⁹² Wyrok Sądu Okręgowego w Nowym Sączu z dnia 19 września 2013 r., IV U 425/13, LEX nr 1716605.

⁹³ Wyrok Sądu Okręgowego w Poznaniu z dnia 25 maja 2015 r., XVII Ka 75/15, LEX nr 1837441.

⁹⁴ J. Unterschütz, *Karnoprawna ochrona praw osób...*, s. 179; W. Radecki, *Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową...*, s. 58.

⁹⁵ P. Daniluk, (w:) *Kodeks karny...*, red. R. A. Stefański, s. 1468; D. Szeleszczuk, (w:) *Kodeks karny. Komentarz*, red. A. Grześkowiak, K. Wiak, s. 881.

sokości⁹⁶. W takiej sytuacji uzasadniona jest kumulatywna kwalifikacja art. 219 k.k. i art. 271 § 3 k.k.

Znamiona czynu zabronionego z art. 219 k.k. w znacznej mierze pokrywają się także z art. 98 ust. 1 pkt 2 u.s.u.s. Wykroczenie to zagrożone jest karą grzywny do 5000 zł. Polega ono na tym, że płatnik składek albo osoba obowiązana do działania w imieniu płatnika nie zgłasza wymaganych ustawą danych lub zgłasza nieprawdziwe dane albo udziela w tych sprawach nieprawdziwych wyjaśnień lub odmawia ich udzielenia. Przepis ten jednak nie ma zastosowania, kiedy sprawca umyślnie narusza przepisy prawa o ubezpieczeniach społecznych i nie zgłasza wymaganych danych, tudzież zgłasza nieprawdziwe, mające wpływ na prawo osoby wykonującej pracę zarobkową do świadczeń albo na ich wysokość⁹⁷.

1.5. Przestępstwo niedopełnienia obowiązku z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy

Przestępstwo polegające na narażeniu życia i zdrowia pracownika było już przedmiotem regulacji Kodeksu karnego z 1969 roku. Artykuł 191 § 1 k.k. z 1969 roku stanowił o odpowiedzialności osoby, która będąc w zakładzie pracy odpowiedzialną za bezpieczeństwo i higienę pracy, nie dopełnia swojego obowiązku i przez to naraża pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia, ciężkiego uszkodzenia ciała lub ciężkiego rozstroju zdrowia. Jeżeli sprawca działał umyślnie (§ 1) to ustawodawca przewidywał sankcję w postaci kary pozbawienia wolności od 6 miesięcy do 5 lat, jeżeli zaś nieumyślnie – to zagrożeniem ustawowym była kara grzywny, ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2. W obowiązującym Kodeksie karnym wspomniane przestępstwo ma w bardzo podobny sposób opisane znamiona, które od momentu wejścia w życie ustawy karnej nie były modyfikowane. Polega ono na niedopełnieniu obowiązku przez osobę odpowiedzialną za bezpieczeństwo i higienę pracy i doprowadzeniu do narażenia pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu.

⁹⁶ W. Radecki, *Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową...*, s. 60.

⁹⁷ P. Daniluk, (w:) *Kodeks karny...*, red. R. A. Stefański, s. 1468.

Głównym przedmiotem ochrony (zamachu) przestępstwa z art. 220 k.k. jest prawo pracownika do pracy w bezpiecznych i higienicznych warunkach. Prawo to wynika z art. 66 Konstytucji czy art. 15 k.p. Zapewnienie pracownikowi bezpiecznych, nieszkodliwych dla jego zdrowia warunków pracy to nie tylko przestrzeganie ogólnie obowiązujących norm, ale też indywidualnych przeciwwskazań podyktowanych stanem zdrowia lub osobniczymi skłonnościami pracownika⁹⁸. Natomiast za uboczny przedmiot Magdalena Budyn-Kulik⁹⁹ trafnie uznaje życie i zdrowie pracowników. Sąd Najwyższy¹⁰⁰ w jednym ze swoich wyroków podkreślił, że przepis art. 191 § 1 k.k. (obecnie art. 220 § 1 k.k.) nie obejmuje tylko ochroną pracowników, którzy obsługują lub bezpośrednio stykają się z urządzeniami funkcjonującymi w warunkach zagrożenia. Przedmiotem ochrony (zamachu) jest także życie i zdrowie każdego pracownika, również tego zatrudnionego w innym zakładzie pracy, który w związku z wykonywaną pracą (np. remontem w innym zakładzie, dostawą do tego zakładu itp.) może być narażony na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu. Charakteryzując dobro chronione wykazano, iż mowa tu o prawach pracownika, w związku z tym, w literaturze przedmiotu prowadzone są rozważania, kogo za pracownika na gruncie art. 220 k.k. można uznać. Wojciech Radecki¹⁰¹ sugeruje interpretację na gruncie Kodeksu pracy, podobnie Joanna Unterschütz¹⁰² opowiadająca się za jednolitym – czyli zgodnym z definicją z art. 2 k.p. w związku z art. 22 k.p., rozumieniem wyrazu „pracownik” w całym rozdziale XXVIII Kodeksu karnego.

Ze względu na podmiot – jest to przestępstwo indywidualne, ponieważ może popełnić je wyłącznie osoba odpowiedzialna za bezpie-

⁹⁸ Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Krakowie z dnia 6 lipca 2010 r., III SA/Kr 40/10, LEX nr 606326.

⁹⁹ M. Budyn-Kulik, (w:) *Kodeks karny. Komentarz...*

¹⁰⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 sierpnia 1996 r., IV KKN 60/96, Prok.iPr. (wkładka) 1997, nr 3, poz. 6.

¹⁰¹ W. Radecki, *Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową...*, s. 220. Zob. też: Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 26 września 2012 r., I ACa 553/12, OSP 2013, nr 7–8, poz. 78; Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2010 r., II PK 157/09, OSNP 2011, nr 13–14, poz. 179; Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2005 r., II KK 23/05, Wokanda 2006, nr 4, poz. 18.

¹⁰² J. Unterschütz, *Karnoprawna ochrona praw osób...*, s. 73.

czeństwo i higienę pracy, która nie dopełniła ciążących na niej w tej mierze obowiązków, doprowadzając do wywołania bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia¹⁰³. Dlatego też, wydaje się, iż sprawcą tego przestępstwa nie może być dowolny (każdy) pracownik. Artykuł 100 § 2 pkt 3 k.p. nakłada wszakże na pracownika obowiązek przestrzegania przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych, jednakże nie staje się on automatycznie „osobą odpowiedzialną za bezpieczeństwo i higienę pracy”, czego wymaga Kodeks karny do przypisania sprawcy odpowiedzialności¹⁰⁴. Biorąc powyższe pod uwagę, wskazać należy podmioty odpowiedzialne za bezpieczeństwo i higienę pracy. Zaliczyć do nich można m.in.: pracodawcę – art. 207 k.p.¹⁰⁵ (jeżeli jest nim osoba fizyczna, to ona odpowiada, a w przypadku jednostek organizacyjnych sprawcą będzie osoba fizyczna dokonująca w jej imieniu czynności z zakresu prawa pracy lub osoba do tego wyznaczona¹⁰⁶), osobę kierującą pracownikami – art. 212 k.p. (np. brygadzystę, majstra, kierownika wydziału¹⁰⁷), organy Państwowej Inspekcji Pracy – art. 18⁴ k.p.¹⁰⁸ (zgodnie z art. 17 u.p.i.p.¹⁰⁹ są nimi: Główny Inspektor Pracy, okręgowi inspektorzy pracy, inspektorzy pracy, działający w ramach właściwości terytorialnej okręgowych inspektoratów pracy). Stanowisko w przedmiotowej kwestii zajął także Sąd Najwyższy¹¹⁰: „Pod-

¹⁰³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2003 r., WA 4/03, OSNwSK 2003, nr 1, poz. 403.

¹⁰⁴ W. Wróbel wskazuje, że pracownik, który przez niezachowanie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy naraża innego pracownika na niebezpieczeństwo śmierci lub ciężkiego uszczerbku na zdrowiu może co najwyżej odpowiadać z art. 160 k.k. Zob. W. Wróbel, (w:) *Kodeks karny. Część szczególna*, t. II, red. A. Zoll, s. 1057; Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2012 r., V KK 64/12, OSNKW 2013, z. 3, poz. 22.

¹⁰⁵ Zob. też: Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 8 listopada 2013 r., III KK 302/13, KZS 2015, z. 7–8, poz. 22.

¹⁰⁶ G. Łabuda, (w:) *Kodeks karny. Część szczególna...*, red. J. Giezek, s. 682.

¹⁰⁷ E. Maniewska, (w:) *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, red. K. Jaśkowski, E. Maniewska, LEX/el. 2017.

¹⁰⁸ Zob. P. Daniluk, (w:) *Kodeks karny...*, red. R. A. Stefański, s. 1474; A. Ziółkowska, (w:) *Kodeks karny. Komentarz...*, red. V. Konarska-Wrzošek, s. 999.

¹⁰⁹ Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, tekst jedn. Dz. U. z 2018 r. poz. 623 z późn. zm.

¹¹⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2013 r., IV KK 216/12, Prok.iPr. (wkładka) 2013, nr 5, poz. 6.

miotem przestępstwa z art. 220 § 1 k.k. jest jedynie osoba odpowiedzialna za przestrzeganie bezpieczeństwa i higieny pracy, a więc może być nim nie tylko kierownik zakładu pracy, ale również każda inna osoba kierująca pracownikami (art. 212 k.p.), a nawet osoby pełniące funkcje kontrolne i nadzorcze z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, nawet jeżeli nie pozostają w strukturze organizacyjnej zakładu pracy. Istotne przy tym jest, że każda z odpowiedzialnych osób odpowiada za własne zachowania, niezależnie od odpowiedzialności innych osób, gdyż «prawu kar-nemu obca jest konstrukcja ponoszenia odpowiedzialności za kogoś»¹¹¹. Warto jednak zauważyć, że co do podmiotu tego przestępstwa w literaturze przedmiotu można spotkać odmienne poglądy, wskazujące, że przepis art. 220 k.k. nie może być podstawą do ponoszenia odpowiedzialności karnej przez tzw. *extraneusa*, za którego uznać można pracownika służb bhp, inspektorów pracy¹¹².

Ażeby można było przypisać sprawcy odpowiedzialność za przestępstwo z art. 220 k.k., niezbędne jest wykazanie łącznego zaistnienia przesłanek dotyczących¹¹³ strony przedmiotowej oraz strony podmiotowej.

Znamiona strony przedmiotowej wskazują, iż jest to przestępstwo materialne (skutkowe)¹¹⁴, ponieważ skutkiem działania sprawcy ma być doprowadzenie do narażenia pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, określonego w art. 156 k.k.¹¹⁵ Dla przypisania odpowiedzialności karnej za ten występki wystarczy spowodowanie realnego narażenia, które dotyczy chociażby jednego pracownika¹¹⁶. Owo narażenie musi wynikać

¹¹¹ Zob. też: P. Daniluk, *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 19 lutego 2013 roku, IV KK 216/12*, Palestra 2015, nr 3–4, s. 129–135.

¹¹² Z. Siwik, (w:) *Kodeks karny...*, red. M. Filar, s. 1347.

¹¹³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 maja 2002 r., IV KKN 352/98, LEX nr 54390; Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2003 r., WA 4/03, OSNwSK 2003, nr 1, poz. 403.

¹¹⁴ Zob. też: Wyrok Sądu Okręgowego w Ostrołęce z dnia 11 września 2013 r., II Ka 163/13, LEX nr 1718390.

¹¹⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 maja 2002 r., IV KKN 352/98, LEX nr 54390.

¹¹⁶ A. Ziółkowska, (w:) *Kodeks karny. Komentarz*, red. V. Konarska-Wrzošek, s. 998; Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 października 2009 r., II KK 97/09, OSNwSK 2009, nr 1, poz. 1935; Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2003 r., WA 4/03, OSNwSK 2003, nr 1, poz. 403.

z niedopełnienia obowiązku związanego z zapewnieniem bezpieczeństwa i higieny pracy¹¹⁷. Takie sformułowanie mogłoby wskazywać na zachowanie sprawcy przybierające postać zaniechania, jednak w literaturze przedmiotu podawane są również przykłady nawiązujące do działania¹¹⁸. Czynność sprawcza może polegać np. na niewydaniu pracownikowi niezbędnej odzieży ochronnej, przekazaniu pracownikowi do użytku nieoznakowanych substancji chemicznych, zaniedbaniach natury organizacyjnej, wadliwym nadzorze, ograniczaniu środków finansowych niezbędnych dla zapewnienia właściwych warunków wykonywania pracy¹¹⁹, dopuszczeniu do wykonywania pracy osób nieposiadających stosownych umiejętności i kwalifikacji¹²⁰.

Problemem podczas przypisywania odpowiedzialności karnej za przestępstwo z art. 220 k.k. jest przyczynie się pokrzywdzonego do opisanego w przypisie zagrożenia, np. poprzez rażące niedbalstwo pracownika w zakresie przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy¹²¹. Należy zgodzić się z Andrzejem Markiem, zdaniem którego takie sytuacje są trudne i rozstrzygnięcie ich każdorazowo wymaga szczegółowej analizy stanu faktycznego¹²².

Strona przedmiotowa typu podstawowego (art. 220 § 1 k.k.) i typu uprzywilejowanego (art. 220 § 2 k.k.) jest tożsama, różnica występuje przy stronie podmiotowej. Typ podstawowy – to przestępstwo umyślne, które może być popełnione zarówno w zamiarze bezpośrednim, jak i ewentualnym. W sytuacji, kiedy sprawca jest zdecydowany, nawet wówczas kiedy zagrożenie faktycznie się pojawia, aby nie stosować obowiązków związanych z ochroną życia pracownika i jego zdrowia przed ciężkim uszczerbkiem, to wtedy jego zachowaniu można przypisać zamiar bez-

¹¹⁷ Zob. też: Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 kwietnia 2001 r., II KKN 521/98, Prok.i Pr. (wkładka) 2001, nr 10, poz. 4.

¹¹⁸ A. Ziółkowska, (w:) *Kodeks karny. Komentarz*, red. V. Konarska-Wrzesek, s. 998.

¹¹⁹ W. Wróbel, (w:) *Kodeks karny. Część szczególna*, t. II, red. A. Zoll, s. 1058.

¹²⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 1997 r., III KKN 267/96, Prok.iPr. (wkładka) 1998, nr 6, poz. 5.

¹²¹ M. Budyn-Kulik, (w:) *Kodeks karny. Komentarz...*

¹²² A. Marek, *Kodeks karny. Komentarz*, s. 493. Zob. też: W. Radecki, *Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową*, (w:) *Nowa kodyfikacja. Krótkie komentarze*, z. 18, s. 190 i n.

pośredni¹²³. Natomiast zamiar ewentualny można przypisać sprawcy, kiedy mimo iż ma on świadomość, że jego zaniechanie może przyczynić się do powstania zagrożenia chronionych dóbr pracownika, a mimo to nie podejmuje czynności – nawet niewystarczających z punktu widzenia zasad bhp, ale które mogłyby tego pracownika uchronić przed zagrożeniem. W typie uprzywilejowanym jest to przestępstwo nieumyślne.

Przestępstwo narażenia życia albo zdrowia pracownika przez osobę odpowiedzialną za bezpieczeństwo i higienę w pracy w typie podstawowym zagrożone jest karą pozbawienia wolności do 3 lat. W typie uprzywilejowanym, kiedy sprawca działa nieumyślnie zagrożenie ustawowe jest łagodniejsze: grzywna, ograniczenie wolności albo pozbawienie wolności do roku. Przy tym przestępstwie ustawodawca przewidział również klauzulę niekaralności. Na mocy art. 220 § 3 k.k. sprawca nie będzie podlegał karze, kiedy dobrowolnie (nieprzymusowo, w wyniku własnej woli) uchylił grożące niebezpieczeństwo¹²⁴.

Analizując sytuację zbiegu przepisów wskazać należy, że art. 160 § 1 i 3 k.k. penalizują zachowanie polegające na narażeniu człowieka na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu – z tym, że zgodnie z § 3 – sprawca może działać również nieumyślnie. Jednakże uznaje się, że dochodzi do pozornego (pomijalnego) zbiegu przepisów¹²⁵, dlatego przepisy z art. 220 § 1 i 2 k.k. wyłączają zastosowanie art. 160 § 1 i 3 k.k. poprzez zastosowanie zasady *lex specialis derogat legi generali*.

Może nastąpić również sytuacja, że czyn sprawcy, będącego odpowiedzialnym za bezpieczeństwo i higienę pracy, wyczerpuje zarówno znamiona narażenia innej osoby (pracownika) na bezpośrednie niebezpieczeństwo, jak i polega na nieumyślnym spowodowaniu przezeń skutków w postaci utraty życia przez tę osobę (pracownika) lub doznania przez nią ciężkiego uszkodzenia ciała albo ciężkiego rozstroju zdrowia (art. 155¹²⁶,

¹²³ E. Hryniewicz-Lach, (w:) *Kodeks karny. Część szczególna...*, red. M. Królikowski, R. Zawłocki, s. 1010.

¹²⁴ Z. Siwik, (w:) *Kodeks karny. Komentarz*, red. M. Filar, s. 1096.

¹²⁵ E. Hryniewicz-Lach, (w:) *Kodeks karny. Część szczególna...*, red. M. Królikowski, R. Zawłocki, s. 1012.

¹²⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2003 r., WA 4/03, OSNwSK 2003, nr 1, poz. 403.

art. 156 § 2, art. 157 § 3 k.k.), to zachodzi kumulatywny zbieg przepisów ustawy¹²⁷. Jeżeli jednak skutek niedopełnienia obowiązku wynikającego z odpowiedzialności za bezpieczeństwo i higienę pracy w postaci śmierci lub ciężkiego uszczerbku na zdrowiu zostanie objęty umyślnością, to kumulatywna kwalifikacja prawna jest wykluczona. Wówczas zachowanie sprawcy winno być kwalifikowane np. z art. 148 k.k. lub art. 156 § 1 k.k.

Z kolei art. 231 k.k. penalizuje zachowanie funkcjonariusza publicznego, który, przekraczając swoje uprawnienia lub nie dopełniając obowiązków, działa na szkodę interesu publicznego lub prywatnego. Dlatego w sytuacji, kiedy sprawcą czynu z art. 220 § 1 lub § 2 k.k. jest osoba pełniąca funkcję organu Państwowej Inspekcji Pracy (a zatem w myśl art. 115 § 13 pkt 5 k.k. – funkcjonariusz publiczny), można dojść do kumulatywnej kwalifikacji prawnej art. 220 § 1 lub 2 k.k. z art. 231 k.k.¹²⁸

1.6. Przestępstwo niezawiadomienia o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej osoby wykonującej pracę zarobkową

Poprzednie ustawy prawnokarne: Kodeks karny z 1932 roku oraz Kodeks karny z 1969 nie przewidywały odpowiedzialności za przestępstwo, które obecnie reguluje art. 221 k.k. Obecna regulacja nie była zmieniana od momentu wejścia w życie Kodeksu karnego z 1997 roku. Wykroczenia z art. 221 k.k. dopuszcza się sprawca, który wbrew spoczywającemu na nim obowiązkowi, nie zawiadamia w terminie właściwego organu o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej albo nie sporządza lub nie przedstawia wymaganej dokumentacji.

Przedmiotem ochrony (zamachu) tego przestępstwa jest prawo do świadczeń przysługujących osobom wykonującym pracę zarobkową w razie wypadku przy pracy lub choroby zawodowej w należytej formie i wysokości¹²⁹. O obowiązkowym ubezpieczeniu wypadkowym, któremu pod-

¹²⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 czerwca 1982 r., Rw 440/82, OSNKW 1982, nr 12, poz. 86.

¹²⁸ P. Daniluk, (w:) *Kodeks karny...*, red. R. A. Stefański, s. 1475; W. Wróbel, (w:) *Kodeks karny. Część szczególna*, t. II, red. A. Zoll, s. 1061.

¹²⁹ E. Hryniewicz-Lach, (w:) *Kodeks karny. Część szczególna...*, red. M. Królikowski, R. Zawłocki, s. 1019.

legają osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym stanowi art. 12 ust. 1 u.s.u.s. Podmioty, podlegające obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu wskazuje art. 6 ust. 1 u.s.u.s., są to m.in. pracownicy (z wyłączeniem prokuratorów), osoby wykonujące pracę nakładczą¹³⁰, osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia, osoby prowadzące pozarolniczą działalność oraz osoby z nimi współpracujące. Jeżeli zaś chodzi o świadczenia z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej to wymienione zostały one w art. 6 ust. 1. ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych¹³¹, są to np. zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek wyrównawczy, jednorazowe odszkodowanie, renta z tytułu niezdolności do pracy, renta szkoleniowa, renta rodzinna.

Odnosząc się do przedmiotu ochrony (zamach) Paweł Daniluk¹³² wspomina także „prawidłowe funkcjonowanie systemu ubezpieczeń społecznych, a ściślej jego fragmentu, jakim jest ubezpieczenie z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, zwane w skrócie ubezpieczeniem wypadkowym” oraz „prawo osób wykonujących pracę zarobkową do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy”. Takie ujęcie przedmiotu ochrony (zamachu) przestępstwa z art. 221 k.k. z stanowi również nawiązanie do konstytucyjnej ochrony pracy i zdrowia.

Podmiotem przestępstwa z art. 221 k.k. może być tylko ten, na kim ciąży obowiązek zawiadomienia w terminie właściwego organu o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej albo sporządzenia lub przedstawienia wymaganej dokumentacji. Pośród podmiotów, na których ciąży tego rodzaju obowiązki można wymienić: pracodawcę, lekarza właściwego do rozpoznania choroby zawodowej, członków zespołu powypadkowego¹³³. Z uwagi na wymienione obowiązki ciężące na sprawcy jest

¹³⁰ Zob. więcej § 23 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą, Dz. U. z 1976 r. nr 3, poz. 19 z późn. zm.

¹³¹ Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, tekst jedn. Dz. U. z 2018 r. poz. 1376 z późn. zm.

¹³² P. Daniluk, (w:) *Kodeks karny...*, red. R. A. Stefański, s. 1476–1477.

¹³³ D. Szeleszczuk, (w:) *Kodeks karny. Komentarz*, red. A. Grześkowiak, K. Wiak, s. 884.

to przestępstwo indywidualne¹³⁴. Warto w tym jednak miejscu wskazać, że sprawcą nie może być sam pracownik, który uległ wypadkowi czy chorobie zawodowej¹³⁵.

Opisując stronę przedmiotową przestępstwa należy podkreślić, że w jej skład wchodzi kilka czynności sprawczych. Otóż przestępstwo z art. 221 k.k. polegać może na:

- niezawiadomieniu w terminie właściwego organu o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej,
- niesporządzeniu lub nieprzedstawieniu wymaganej dokumentacji.

Sprawca ma działać wbrew nałożonemu na niego obowiązкови.

Wypadkiem przy pracy – na podstawie art. 3 ust. 1 ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych – jest nagle zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych lub czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia albo w czasie pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy. Ustawodawca w tym samym artykule, ale w ust. 3, za wypadek przy pracy uznał także nagle zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w okresie ubezpieczenia wypadkowego z danego tytułu podczas m.in. uprawiania sportu w trakcie zawodów i treningów przez osobę pobierającą stypendium sportowe, wykonywania odpłatnie pracy na podstawie skierowania do pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania. Warto również pamiętać, że wypadek przy pracy zgodnie ze wspomnianą ustawą ma różne rodzaje, może to być śmiertelny, ciężki albo zbiorowy wypadek przy pracy.

Choroba zawodowa, o której mowa w znamionach analizowanego przestępstwa z art. 221 k.k., została zdefiniowana w art. 235¹ k.p. Jest to choroba wymieniona w wykazie chorób zawodowych, jeżeli w wyniku oceny warunków pracy można stwierdzić bezspornie lub z wysokim prawdopodobieństwem, że została ona spowodowana działaniem czyn-

¹³⁴ G. Łabuda, (w:) *Kodeks karny. Część szczególna...*, red. J. Giezek, s. 686.

¹³⁵ P. Daniluk, (w:) *Kodeks karny...*, red. A. Stefański, s. 1480.

ników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy albo w związku ze sposobem wykonywania pracy, zwanych „narażeniem zawodowym”. Przykładami chorób zawodowych mogą być m.in.: zatrucia ostre albo przewlekłe lub ich następstwa wywołane przez substancje chemiczne, pylice płuc, alergiczny nieżyt nosa, zapalenie obrzękowe krtani o podłożu alergicznym, nowotwory złośliwe powstałe w następstwie działania czynników występujących w środowisku pracy, uznanych za rakotwórcze u ludzi¹³⁶.

Pierwsza z czynności sprawczych polega na niezawiadomieniu w terminie właściwego organu o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej. Obowiązek ten wynika z art. 234 § 2 k.p., stanowiącego, że pracodawca ma niezwłocznie zawiadomić właściwego okręgowego inspektora pracy i prokuratora o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy. Na pracodawcy oraz na lekarzu podmiotu właściwego do rozpoznania choroby zawodowej – na podstawie art. 235 § 1 i 2 k.p. – ciąży obowiązek niezwłocznego zgłoszenia właściwemu państwowemu inspektorowi sanitarnemu i właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy każdego przypadku podejrzenia choroby zawodowej. Jak widać Kodeks pracy nie wskazuje konkretnego terminu, w którym miałyby dojść do zgłoszenia wspomnianych zdarzeń, a posługuje się nieprecyzyjnym określeniem niezwłocznie. Zarówno doktryna, jak i judykatura są stanowiska, że niezwłocznym będzie takie działanie które zostało podjęte bez zbędnej (nieuzasadnionej) zwłoki¹³⁷. Paweł Daniluk¹³⁸ odnosząc się do poglądów doktryny podkreśla, że „zgłoszenie wypadku przy pracy okręgowemu inspektorowi pracy i prokuratorowi z reguły powinno być następną czynnością po wezwaniu pogotowia ratunkowego”.

Druga z czynności sprawczych polega na niesporządzeniu lub nieprzedstawieniu wymaganej dokumentacji. Owe obowiązki podyktowane są regulacjami Kodeksu pracy. W art. 234 § 3 k.p. nałożono na pracodawcę

¹³⁶ Zob. więcej: rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych, tekst jedn. Dz. U. z 2013 r. poz. 1367.

¹³⁷ A. Marek, *Kodeks karny. Komentarz*, s. 494. Zob. też: Wyrok Sądu Okręgowego we Wrocławiu z dnia 8 czerwca 2015 r., IV Ka 404/15, LEX nr 1841524.

¹³⁸ P. Daniluk, (w:) *Kodeks karny...*, red. R. A. Stefański, s. 1479.

obowiązek prowadzenia rejestru wypadków przy pracy (do dokumentacji wypadkowej zalicza się też sporządzenie protokołu powypadkowego oraz statystycznej karty wypadku przy pracy), zaś na mocy art. 235 § 4 k.p. obowiązek prowadzenia rejestru obejmującego przypadki stwierdzonych chorób zawodowych i podejrzeń o takie choroby.

W art. 221 k.k. nie wskazano, aby powyżej opisane czynności sprawcze miały doprowadzić do jakiś skutków, wpływających na możliwość przypisania odpowiedzialności karnej. Dlatego też przestępstwo to uznaje się za bezskutkowe (formalne).

Strona podmiotowa analizowanego występkę charakteryzuje się umyślnością. Sprawca może działać zarówno z zamiarem bezpośrednim, jak i ewentualnym¹³⁹.

Zagrożenie ustawowe za przestępstwo z art. 221 k.k. jest dosyć łagodne. Ustawodawca przewidział karę grzywny do 180 stawek dziennych (zwrócić należy uwagę, iż jest to jedna z nielicznych modyfikacji liczby stawek dziennych w Kodeksie karnym, ponieważ o ile przepis karny nie wskazuje inaczej, to na podstawie art. 33 § 1 k.k. dolna granica stawek dziennych to 10, zaś górna – 540) oraz karę ograniczenia wolności.

Jeżeli dojdzie do sytuacji, kiedy sprawca będąc odpowiedzialnym za bezpieczeństwo i higienę pracy nie dopełni wynikającego z tego zakresu obowiązku, co spowoduje narażenie pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, a wskutek tego dojdzie do wypadku przy pracy, o którym sprawca nie zawiadomi właściwego organu, to może dojść do realnego zbiegu przestępstw z art. 220 § 1 k.k. i 221 k.k.¹⁴⁰ Analizując zbieg przepisów podkreślić należy, że nie dochodzi do rzeczywistego ich zbiegu pomiędzy art. 221 k.k. a art. 219 k.k., ponieważ ten drugi odnosi się do innego etapu postępowania – polegającego na zgłaszaniu danych mających wpływ na prawo do świadczeń z zakresu ubezpieczeń społecznych albo ich wysokość (brak korelacji czasowej pomiędzy kryminalizowanymi zachowaniami¹⁴¹).

¹³⁹ Ibidem, s. 1480; Z. Siwik, (w:) *Kodeks karny...*, red. M. Filar, s. 1353.

¹⁴⁰ D. Szeleszczuk, (w:) *Kodeks karny. Komentarz*, red. A. Grześkowiak, K. Wiak, s. 886.

¹⁴¹ Ibidem, s. 886; W. Radecki, *Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową...*, s. 130.

2. Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika

2.1. Uwagi wstępne

Przepisy Kodeksu karnego mające za zadanie ochronę praw osób wykonujących pracę zarobkową, pełnią niezwykle ważną rolę w zapewnieniu prawidłowego funkcjonowania stosunków pracy i ubezpieczeń społecznych¹⁴². Jednakże system prawnej ochrony tychże praw jest uzupełniany przez przepisy zaliczane do prawa wykroczeń, a które zostały np. zawarte w Kodeksie pracy. Otóż kodeks ten w dziale XIII zawiera regulacje poświęcone odpowiedzialności za wykroczenia przeciwko prawom pracownika (art. 281–283 k.p.). Można zatem stwierdzić, że są to regulacje szczególne, które poza Kodeksem wykroczeń¹⁴³ statuuje czyny zabronione jako wykroczenia. Dlatego na początku należy sięgnąć do art. 48 k.w., który jest pewnego rodzaju klamrą spinającą przepisy pozakodeksowe z Kodeksem wykroczeń. Zgodnie z art. 48 k.w. przepisy części ogólnej Kodeksu wykroczeń stosuje się do wykroczeń przewidzianych w innych ustawach, jeżeli ustawy te nie zawierają przepisów odmiennych. Mowa tu zatem o zasadach odpowiedzialności za wykroczenia, środkach reakcji na nie i zasadach ich stosowania, przedawnieniu karalności, wykonywaniu kary i zacieraniu ukarania.

Kodeks wykroczeń nie podaje definicji wykroczenia, ale określa je od strony odpowiedzialności. Artykuł 1 k.w. wskazuje, że odpowiedzialności za wykroczenie podlega tylko ta osoba, która popełniła społecznie szkodliwy czyn zabroniony przez ustawę obowiązującą w czasie jego popełnienia pod groźbą kary aresztu, ograniczenia wolności, grzywny do 5000 zł lub nagany. Istotnym jest także fakt, by móc przypisać w czasie popełnienia czynu sprawcy winę. Podobnie jak w przypadku przestępstw, sprawca może działać (art. 5 k.w.) zarówno umyślnie (z zamiarem bezpośrednim lub ewentualnym – art. 6 § 1 k.w.), jak i nieumyślnie (wówczas jego działanie przyjmuje postać lekkomyślności lub nie-

¹⁴² R. Citowicz, M. Pieszczyk, *Odpowiedzialność karna pracodawcy w ujęciu zasady „nulum crimen sine lege”*, Nowa Kodyfikacja Prawa Karnego, t. XXVII, s. 11.

¹⁴³ Ustawa z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń, tekst jedn. Dz. U. z 2018 r. poz. 618 z późn. zm.

dbalstwa – art. 6 § 2 k.w.), chyba że ustawa przewiduje odpowiedzialność tylko za wykroczenie umyślne. Wykroczenie określane jest niekiedy jako drobny czyn karalny, który został oddzielony od przestępstw i poddany odrębnej normatywnej regulacji¹⁴⁴. Wskazuje się także, że cechuje się ono generalnie mniejszą szkodliwością społeczną aniżeli przestępstwo¹⁴⁵, co jednak nie oznacza, że niektóre z nich nie może cechować szkodliwość wyższa niż szkodliwość niektórych przestępstw¹⁴⁶.

2.2. Katalog wykroczeń z art. 281–293 Kodeksu pracy

Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika w Kodeksie pracy została uregulowana w art. 281, 282 i 283. Przepisy te zawierają obszerne katalogi wykroczeń, z których część jest skierowanych przeciwko prawom pracownika, inne zaś polegają na niedopełnianiu obowiązków związanych z wypłacaniem wynagrodzenia lub są związane z nieprzestrzeganiem przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Treść art. 281 k.p. była kilkakrotnie nowelizowana od momentu wejścia w życie Kodeksu pracy. Największą nowelizację przeszedł wskazany przepis w 1996 r., kiedy to na mocy ustawy¹⁴⁷ jego treść została zmodyfikowana: usunięto „Kto, działając w imieniu zakładu pracy” i wprowadzono „Kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu” (dostosowano w ten sposób nazewnictwo do przepisów, do których odwołuje się ten artykuł), dodano punkty 4, 5, 6, przy jednoczesnej zmianie punktów od 1 do 3, a określenie sankcji „podlega karze grzywny do 50 000 złotych” zamieniono na „podlega karze grzywny”. Inna istotna nowelizacja¹⁴⁸ była w 2007 roku, kiedy to dodano punkt 7 oraz doprecyzowano za-

¹⁴⁴ P. Kozłowska-Kalisz, (w:) *Kodeks wykroczeń. Komentarz*, red. M. Mozgawa, LEX/el. 2009.

¹⁴⁵ Zob. więcej: M. Kolendowska-Matejczuk, M. Warchoń, *Problematyka braku przesłanki znikomej społecznej szkodliwości czynu jako wyłączającej odpowiedzialność za wykroczenie*, PS 2015, nr 3, s. 25–35; M. Olszewski, *Stopień społecznego niebezpieczeństwa jako podstawa rozgraniczenia przestępstw i wykroczeń*, PiP 1988, nr 4, s. 50–59.

¹⁴⁶ T. Grzegorzczak, (w:) *Kodeks wykroczeń. Komentarz*, red. T. Grzegorzczak, Warszawa 2013, s. 25–26.

¹⁴⁷ Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz. U. nr 24, poz. 110 z późn. zm.

¹⁴⁸ Ustawa z dnia 2 marca 2007 r. o zmianie ustawy o narodowym zasobie archiwalnym i archiwach oraz ustawy – Kodeks pracy, Dz. U. nr 64, poz. 426.

kres kary grzywny, wskazując, iż może ona opiewać na kwotę od 1 000 zł do 30 000 zł. Ustawą nowelizującą z 2015 r.¹⁴⁹ dodano do katalogu wykroczeń kolejne, określone w punkcie 1a. Treść przepisu art. 282 k.p. była również kilkakrotnie nowelizowana. Warto jednak zwrócić uwagę, iż ostatnia nowelizacja miała miejsce w 2007 roku i wpłynęła na podwyższenie sankcji karnej¹⁵⁰. Podobnie, jak w art. 281 k.p., wskazano, że sprawca wykroczenia z art. 282 k.p. podlega karze grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł. Treść ostatniego z analizowanych przepisów – art. 283 k.p. zmieniana była kilka razy, a największe z nich zaszły w 1996 roku¹⁵¹, kiedy to znacząco rozbudowano ilość wykroczeń wskazanych w art. 283 k.p. zarówno w § 1, jak i § 2. Katalog ten przeszedł jeszcze inne modyfikacje, te istotniejsze miały miejsce w latach 2000¹⁵², 2002¹⁵³, 2013¹⁵⁴.

Przepis art. 281 k.p. ustanawia katalog wykroczeń przeciwko prawom pracownika. Podmiotem tego wykroczenia jest pracodawca albo osoba działająca w jego imieniu, co powoduje, iż ma ono charakter indywidualny. Daniel Książek¹⁵⁵ podkreśla, że przepis odnosi się wprost do pracodawców, którzy są osobami fizycznymi i działają w swoim imieniu oraz reprezentacji pracodawczej. Natomiast, w drugim przypadku określającym sprawcę wykroczenia, chodzi o pracodawcę niebędącym osobą fizyczną, dlatego też wszelkie czynności ciężące na nim jako podmiocie zatrudniającym będą wykonywane przez ustanowionych reprezentantów. Maciej Nałęcz¹⁵⁶ podkreśla, że kiedy w imieniu pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy działała organ kolegialny, to odpowiedzialność

¹⁴⁹ Ustawa z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz. U. poz. 1220.

¹⁵⁰ W. Sanetra, (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. J. Iwulski, W. Sanetra, Warszawa 2013, s. 1129.

¹⁵¹ Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz. U. nr 24, poz. 110 z późn. zm.

¹⁵² Ustawa z dnia 28 kwietnia 2000 r. o systemie oceny zgodności, akredytacji oraz zmianie niektórych ustaw, Dz. U. nr 43, poz. 489 z późn. zm.

¹⁵³ Ustawa z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz. U. nr 135, poz. 1146 z późn. zm.

¹⁵⁴ Ustawa z dnia 9 listopada 2012 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz. U. z 2013 r. poz. 2

¹⁵⁵ D. Książek, (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. W. Baran, Warszawa 2016, s. 1528–1529.

¹⁵⁶ M. Nałęcz, (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, Warszawa 2015, s. 874.

za wykroczenie ponoszą osoby wchodzące w jego skład, ale stosownie do zindywidualizowanego czynu i stopnia zawinienia. Do zadań inspektora pracy przeprowadzającego kontrolę będzie zatem należało ustalenie podmiotów odpowiedzialnych za dokonane wykroczenia.

Przepis art. 281 k.p. reguluje osiem przypadków wykroczeń, które zostaną pokrótce scharakteryzowane. Wykroczenie z art. 281 pkt 1 k.p. polega na zawarciu umowy cywilnoprawnej (np. umowy o dzieło, umowy zlecenia) w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 powinna być zawarta umowa o pracę. Wykroczenie to polega na zastąpieniu umowy o pracę umową cywilnoprawną w sytuacji, kiedy pracownik za wynagrodzenie wykonuje osobiście na rzecz pracodawcy pracę określonego rodzaju, robi to pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Podsumowując, zakazane jest zastępowanie umowy o pracę umową cywilnoprawną. Niedostosowanie się do tego zakazu może przyczynić się do odpowiedzialności pracodawcy albo osoby działające w jego imieniu za wykroczenie z art. 281 pkt 1 k.p., szczególnie wtedy kiedy naruszenie wspomnianego obowiązku jest niewątpliwe i jaskrawe. Paweł Korus podkreśla, iż aby złożyć wniosek o ukaranie wspomnianych podmiotów nie jest wymagane, by wcześniej doszło do sądowego ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy stronami¹⁵⁷. Odmienne zaś uważa Joanna Unterschütz¹⁵⁸. Jej zdaniem zasada swobody umów obowiązująca w prawie cywilnym – a pozwalająca na kształtowanie treści umowy przede wszystkim jej stronom, ale w granicach dopuszczonych przez prawo – przemawia, by decyzja w sprawie ukarania za omawiane wykroczenie była poprzedzona wydaniem przez sąd pracy orzeczenia ustalającego istnienie stosunku pracy.

Zanim zostanie omówione kolejne wykroczenie z katalogu z art. 281 k.p., wskazać należy, że na mocy art. 25¹ § 1 k.p. okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy. Co więcej, łączna liczba tego rodzaju umów nie może przekraczać trzech. Jednakże zasad tych nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony w przypadku, gdy pracodawca wskaże obiek-

¹⁵⁷ P. Korus, (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2018, s. 969.

¹⁵⁸ J. Unterschütz, (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2017, s. 1498.

tywne przyczyny leżące po jego stronie (25¹ § 4 pkt 4 k.p.). W takiej sytuacji pracodawca zobowiązany jest zawiadomić właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu tejże umowy o pracę wraz ze wskazaniem przyczyn jej zawarcia. Termin, jaki wyznaczył pracodawcy ustawodawca na dokonanie owego zgłoszenia to 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia (25¹ § 5 k.p.). Jeżeli pracodawca nie wywiąże się z opisanego powyżej obowiązku, to dopuszcza się wykroczenia z art. 281 pkt 1a k.p. Kodeks pracy dokładnie opisuje znamiona strony przedmiotowej tego wykroczenia, wskazując, iż polega ono na niezawiadomieniu właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu opisanej powyżej umowy o pracę wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy – we wskazanym terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia. Termin ten zostanie zachowany, wówczas jeżeli przed jego upływem – zgodnie z art. 57 § 5 k.p.a.¹⁵⁹ – pismo zostało wysłane w formie dokumentu elektronicznego, a nadawca otrzymał urzędowe poświadczenie jego odbioru lub nadane w polskiej placówce pocztowej operatora wyznaczonego w rozumieniu ustawy Prawo pocztowe.

Zgodnie z art. 29 § 2 k.p. umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli jednak umowa ta nie zostanie zawarta z zachowaniem wymaganej pisemnej formy, to pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy zobowiązany jest do potwierdzenia pracownikowi na piśmie ustaleń co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków. Jeżeli jednak pracodawca nie potwierdzi na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy (przed faktycznym rozpoczęciem pracy przez pracownika)¹⁶⁰, to dopuszcza się wykroczenia stypizowanego w art. 281 pkt 2 k.p. Takie sformułowanie czynności sprawczej powoduje, iż wykroczenie to może być popełnione wyłącznie przez zaniechanie działania, do którego sprawca jest zobowiązany na podstawie przepisów Kodeksu pracy.

Czynność sprawczą kolejnego wykroczenia z analizowanego katalogu (art. 281 pkt 3 k.p.) polega na wypowiedzeniu lub rozwiązaniu z pra-

¹⁵⁹ Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego, tekst jedn. Dz. U. z 2017 r. poz. 1257 z późn. zm.

¹⁶⁰ P. Korus, (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2017, s. 970; Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 r., I PKN 354/00, LEX nr 1168692.

cownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia, naruszając jednocześnie w rażący sposób przepisy prawa pracy. Sąd Najwyższy¹⁶¹ za rażące naruszenie prawa pracy uznał sytuację, „w której bezprawność rozwiązania stosunku pracy jest jaskrawa, oczywista dla każdego, a przez to budząca oburzenie społeczne”. Paweł Korus podaje przykłady takiego działania: „rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem ze świadomym powołaniem się na fikcyjną przyczynę tej czynności prawnej” czy „rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem szczególnie chronionym z uwagi na wiek, usprawiedliwioną nieobecność w pracy, ciężę lub przebywanie na urlopie macierzyńskim”¹⁶². Jednakże rażącym naruszeniem – jak wskazuje również Sąd Najwyższy w innym orzeczeniu – nie będzie rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdy zaistniały ku temu określone w Kodeksie pracy przyczyny, a nie dochowano wyłącznie wymaganej przez przepisy procedury rozwiązania¹⁶³. Warto jednak zwrócić uwagę, że niezgodne z prawem rozwiązanie przez osobę zarządzającą zakładem pracy w imieniu pracodawcy umowy o pracę z pracownikiem, który naruszył obowiązki pracownicze, nie może być uznane za przyczynę usprawiedliwiającą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy osoby zarządzającej, chyba że działała ona oczywiście samowolnie, rażąco ignorując obowiązujące przepisy prawa pracy¹⁶⁴.

Rażące naruszenie przepisów prawa pracy jest przedmiotem rozważań w literaturze przedmiotu na tle strony podmiotowej. Część przedstawicieli doktryny uważa, że znamię to wpływa na fakt, iż opisywane wykroczenie może być popełnione wyłącznie umyślnie¹⁶⁵. Inni zaś podnoszą, że nie pełni ono „funkcji zastrzeżenia umyślnej postaci zamiaru sprawcy”¹⁶⁶, co więcej nie wpływa na kierunkowy charakter zamiaru sprawcy. Wydaje się, że należy przychylić się do drugiej grupy poglądów, w którą wpisuje się także stanowisko Trybunału Konstytucyj-

¹⁶¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2004 r., II KK 222/04, LEX nr 141335.

¹⁶² P. Korus, (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, s. 970.

¹⁶³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2003 r., III KKN 513/00, OSNKW 2003, nr 5–6, poz. 50.

¹⁶⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2001 r., I PKN 391/00, OSNP 2003, nr 5, poz. 120.

¹⁶⁵ P. Korus, (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, s. 970.

¹⁶⁶ J. Unterschütz, (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, s. 1500.

nego¹⁶⁷, wskazującego, że „w opinii większości doktryny (...), wykroczenie określone w art. 281 pkt 3 k.p. można popełnić zarówno umyślnie, jak i nieumyślnie. Od strony wolicjonalno-intelektualnej może więc tutaj chodzić o realnie istniejącą świadomość sprawcy wykroczenia co do możliwości nastąpienia skutku zabronionego przez prawo (umyślność, lekkość – tzw. świadoma nieumyślność) albo o sytuację, w której sprawca takiej świadomości nie miał, chociaż mógł i powinien był mieć (niedbalstwo – tzw. nieświadoma nieumyślność)”.

Stosowanie wobec pracowników kar innych niż te przewidziane w przepisach prawa pracy o odpowiedzialności porządkowej pracowników to czynność sprawcza wykroczenia z art. 281 pkt 4 k.p. Do kar porządkowych na podstawie art. 108 k.p., zalicza się: upomnienie, nagany i karę pieniężną. Zatem odpowiedzialność za to wykroczenie może ponieść pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu za zastosowanie kary takiej jak: przeniesienie na inne miejsce pracy, publiczne napiętnowanie pracownika, pozbawienie pracownika urlopu, zastosowanie kary pieniężnej w wyższym niż dopuszczalny wymiarze¹⁶⁸. Paweł Korus¹⁶⁹ podkreśla, że znamion wykroczenia z art. 281 pkt 4 k.p. nie wypełni zachowanie sprawcy będące naruszeniem innych przepisów regulujących stosowanie kar porządkowych, np. dotyczących terminów, czy obowiązku przesłuchania pracownika.

Do katalogu wykroczeń przeciwko prawom pracownika zalicza się również naruszanie przepisów o czasie pracy lub przepisy o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiu młodocianych (art. 281 pkt 5 k.p.). Ustawodawca nie odniósł się do konkretnych sytuacji, a wskazał, że odpowiedzialność za wykroczenie należy przypisać pracodawcy za zachowanie polegające na nieprzestrzeganiu przepisów Kodeksu pracy: o czasie pracy (art. 128–151¹² k.p.), uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiu młodocianych (art. 176–204 k.p.). Naruszeniem przepisów o czasie pracy – zdaniem

¹⁶⁷ Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 28 czerwca 2005 r., SK 56/04, Dz. U. nr 126, poz. 1062.

¹⁶⁸ K. Rączka, (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczowski, Warszawa 2012, s. 1096.

¹⁶⁹ P. Korus, (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, s. 937.

Krzysztofa Rączki¹⁷⁰ – może być np. przekroczenie zarówno dobowych, jak i tygodniowych norm czasu pracy, przekraczanie limitów pracy nadliczbowej, zaś zatrudnianie młodocianych przy pracach dla nich wzbronionych czy nieudzielanie pracownicy karmiącej piersią przerw na karmienie – to przykłady naruszenia tej drugiej wspomnianej powyżej grupy przepisów.

Pracodawca został zobligowany w art. 94 pkt 9a k.p. do prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników. Jednakże w sytuacji, kiedy zaprzestaje realizacji tego obowiązku, dopuszcza się wykroczenia z art. 281 pkt 6 k.p. Maciej Nałęcz¹⁷¹ prowadząc rozważania nad zakresem penalizacji wskazuje wątpliwości interpretacyjne dotyczące użytej w przepisie koniunkcji „nie prowadzi dokumentacji (...) oraz akt osobowych pracowników”, która mogłaby sugerować, że warunkiem do przypisania sprawcy odpowiedzialności za to wykroczenie jest łączne spełnienie obydwu tych przesłanek. Jednakże autor ten odwołując się do wykładni systemowej i funkcjonalnej, podkreśla, iż wykroczeniem może być: nieprowadzenie zarówno dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy, jak i akt osobowych albo zaniechanie prowadzenia tylko wspomnianej dokumentacji, tudzież tylko akt osobowych.

Artykuł 281 pkt 7 k.p. penalizuje jako wykroczenie zachowanie polegające na pozostawieniu dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników w warunkach grożących uszkodzeniu lub zniszczeniu. Jerzy Wrątny¹⁷² podkreśla, że wykroczenie to jest skorelowane z przepisem art. 94 pkt 9a k.p., zobowiązującym pracodawcę do prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników. W literaturze przedmiotu podkreśla się także, że penalizacją powinno być objęte zachowanie polegające na zaniechaniu prowadzenia stosownej dokumentacji, ale już nie – nieodpowiednie jej prowadzenie, powodujące braki¹⁷³.

¹⁷⁰ K. Rączka, (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, s. 1096.

¹⁷¹ M. Nałęcz, (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, s. 883. Tak też: K. Rączka, (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, s. 1097.

¹⁷² J. Wrątny, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 616.

¹⁷³ P. Korus, (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, s. 971.

Artykuł 282 k.p. wskazujący w sumie cztery typy wykroczeń to kolejny przepis z działu Kodeksu pracy regulującego wykroczenia skierowane przeciwko prawom pracownika. Podmiotem wykroczenia z art. 282 k.p., podobnie jak w przypadku wykroczenia z art. 281 k.p., może być pracodawca – będący osobą fizyczną albo osoba, do której zadań należy realizacja określonych obowiązków względem pracodawcy. Dlatego podmiotem tego wykroczenia może być np. kierownik zakładu pracy lub główny księgowy lub każdy inny pracownik, który został upoważniony w przedmiotowym zakresie do działania w imieniu zakładu pracy¹⁷⁴.

Wykroczenia określone w art. 282 § 1 k.p. można popełnić zarówno z winy umyślnej, jak i nieumyślnej. Artykuł 282 § 1 pkt 1 k.p. odnosi się do zaniedbań w dziedzinie wypłaty wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń materialnych na rzecz pracowników lub członków rodziny¹⁷⁵ (jest to sprzeczne m.in. z zasadami ustalonymi w art. 86, 87 k.p.). Można uznać, że regulacja ta uzupełnia przepisy gwarantujące ochronę wynagrodzenia za pracę. Czynność sprawcza charakteryzuje się tym, że sprawca nie wypłaca w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi (np. odprawy emerytalno-rentowej) albo uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny pracownika (np. odprawy pośmiertnej). Ta podstawa prawna przewiduje również możliwość przypisania odpowiedzialności za bezpodstawne obniżanie wysokości wynagrodzenia lub świadczenia albo dokonywanie bezpodstawnych potrąceń. Warto jednak pamiętać, że wynagrodzenie za pracę jest kategorią zbiorczą¹⁷⁶, do której zalicza się zarówno wynagrodzenie zasadnicze, jak i inne świadczenia: premie, dodatki, dopłaty, świadczenia gwarancyjne, zatem wykroczenia z art. 282 § 1 pkt 1 k.p. będą miały zastosowanie do wszystkich tych składników. Sąd Najwyższy¹⁷⁷ zwrócił jednak uwagę, że odpowiedzialność za wykroczenie z art. 282 k.p. można przypisać tylko temu sprawcy, z którego winy doszło do niewypłacenia należnych pracownikowi świadczeń pieniężnych. W związku z tym, aby móc przypisać sprawcy zawinienie, należy naj-

¹⁷⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2003 r., III KK 388/02, LEX nr 76988.

¹⁷⁵ J. Wrątny, *Kodeks pracy. Komentarz*, s. 617.

¹⁷⁶ K. Rączka, (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, s. 1098.

¹⁷⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 2009 r., IV KK 66/09, LEX nr 524064.

pierw ustalić, czy nie istniała przyczyna, która należycie mogłaby usprawiedliwić niewypłacenie należnych pracownikom świadczeń. Do takich przyczyn zaliczyć można m.in. brak dochodów po stronie zakładu pracy, doprowadzający do trudnej sytuacji finansowej, co ostatecznie wpływa na brak możliwości regularnego wypłacania zobowiązań.

Kolejne wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 2 k.p. to nieudzielenie przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego lub bezpodstawne obniżenie jego wymiaru. Podkreślić należy, że w przepisie tym mowa wyłącznie o urlopie wypoczynkowy, zatem znamiona tego wykroczenia nie zostaną wypełnione, jeżeli owo zachowanie będzie dotyczyło innego rodzaju urlopu, np. urlopu okolicznościowego czy bezpłatnego. Tego rodzaju zachowanie będące zaniechaniem określonych działań, godzi w zasady wskazane w dziale siódmym Kodeksu pracy pt. *Urlopy pracownicze*, a dotyczące m.in. zasad nabywania prawa do urlopu, jego wymiaru i wyliczania. Dlatego też, bezpodstawnym obniżeniem wymiaru urlopu będzie udzielenie jego w niższym wymiarze, jeżeli nie znajduje to oparcia w obowiązujących przepisach Kodeksu pracy lub innych przepisach prawa pracy. Przypisanie odpowiedzialności za to wykroczenie może być problematyczne w momencie, kiedy sami pracownicy – np. pracujący na kierowniczych stanowiskach – nie chcą korzystać z urlopu. Jednakże biorąc pod uwagę zasady odpowiedzialności za wykroczenia, owa „zgoda” pracownika nie uchyla bezprawności czynu pracodawcy, który w ten sposób narusza prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy¹⁷⁸.

Wykroczenia opisane w art. 282 k.p. można popełnić wyłącznie przez zaniechanie, na co wskazuje treść tego przepisu na samym początku „kto, wbrew obowiązкови”, dlatego też kolejne z nich również polega na niewywiązaniu się sprawcy z obowiązku, jakim w tym przypadku (art. 282 § 1 pkt 3 k.p.) jest wydanie pracownikowi świadectwa pracy. To, że pracodawca jest zobowiązany do wydania owego świadectwa statuuje art. 97 § 1 k.p. Przepis ten stanowi, że w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest zobowiązany do niezwłocznego wydania pracownikowi świadectwo pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. W li-

¹⁷⁸ P. Korus, (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, s. 973.

teraturze przedmiotu¹⁷⁹ słusznie podkreśla się, że wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą. Zatem czynność sprawcza analizowanego przepisu to niewydanie świadectwa pracy, która również może być podstawą roszczenia o naprawienie szkody (art. 99 § 1 k.p.). Warto jednak zauważyć, że znamion tego wykroczenia nie wypełni wydanie świadectwa zawierającego błędy o charakterze merytorycznym. W tym ostatnim przypadku, kiedy wydane świadectwo jest wadliwe, pracodawca ponosi tylko odpowiedzialność odszkodowawczą (art. 99 § 1 k.p.).

Artykuł 282 § 2 k.p. jako wykroczenie typizuje jeszcze jedno zachowanie, które polega na działaniu wbrew obowiązкови i niewykonaniu podlegającego wykonaniu orzeczenia sądu pracy lub ugody zawartej przed komisją pojednawczą lub sądem pracy. Wykonalnym orzeczeniem sądu jest przede wszystkim prawomocne orzeczenie, które może być wykonane w drodze postępowania egzekucyjnego oraz takie, któremu nadano rygor natychmiastowej wykonalności. Z kolei ugoda będzie wykonalna po nadaniu jej klauzuli wykonalności¹⁸⁰. Sąd Najwyższy¹⁸¹ w wyroku z 2002 roku podkreślił, że wykroczenie to może być popełnione zarówno umyślnie, jak i nieumyślnie. Daniel Książek¹⁸² wskazuje, że sprawca będzie działał umyślnie wówczas, kiedy spoczywa na nim obowiązek wykonania orzeczenia sądu bądź ugody, a on chce wbrew niemu spowodować niewykonanie orzeczenia lub ugody, tudzież na to się godzi naruszając ten obowiązek z innych przyczyn. Niemyślne będzie niewykonanie orzeczenia sądu bądź ugody w sposób niezamierzony, jednakże z niezachowaniem przez sprawcę wymaganej w danych okolicznościach ostrożności, mimo że popełnienie tego czynu przewidywał albo mógł przewidzieć¹⁸³.

Zwrócić uwagę należy również na fakt, że może dojść do zbiegu przestępstwa z wykroczeniem. Przyjmuje się, że pomiędzy art. 218 § 2 k.k. a art. 282 § 2 k.p. oraz art. 218 § 3 i art. 282 § 1 pkt 1 k.p. dochodzi do

¹⁷⁹ D. Książek, (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. W. Baran, s. 1540.

¹⁸⁰ P. Korus, (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, s. 973; M. Nałęcz, (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, s. 887.

¹⁸¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2002 r., V KKN 389/01, OSNKW 2002, nr 5–6, poz. 46.

¹⁸² D. Książek, (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. W. Baran, s. 1540.

¹⁸³ Ibidem.

pomijalnego (pozornego)¹⁸⁴ zbiegu przepisów. Dlatego faktu zbiegu nie uwzględnia się w kwalifikacji prawnej, a pozwalają na to reguły wyłączenia wielości ocen.

Ostatni przepis z analizowanego działu z Kodeksu pracy to art. 283 k.p., w którym znajduje się obszerny katalog wykroczeń, godzących w regulacje związane z zachowaniem bezpieczeństwa i higieny pracy, które są przedmiotem regulacji m.in. działu X Kodeksu pracy pt. *Bezpieczeństwo i higiena pracy*, aktów wykonawczych wydanych na podstawie tego kodeksu oraz ustaw odrębnych odnoszących się do przepisów bhp.

Podmiotem tych wykroczeń może być:

- osoba odpowiedzialna za stan bezpieczeństwa i higieny pracy – czyli np. pracodawca, osoba zarządzająca w imieniu jednostki organizacyjnej,
- kierujący pracownikami lub innymi osobami fizycznymi – czyli np. brygadzysta, majster, mistrz, kierownik sekcji, kierownik działu.

Podkreśla się, że wykonywanie np. przez kierownika czy brygadzystę obowiązków z zakresu bhp – nie musi być określone przez wyjątkową formę. Oznacza to, iż tego rodzaju zadania nie muszą być wyrażone w treści umowy o pracę czy w innym źródle stosunku pracy. Paweł Korus¹⁸⁵ podkreśla, że wymienione powyżej osoby są podmiotami obowiązków z art. 212 k.p. już na podstawie faktu pełnienia wobec pracowników funkcji kierowniczych.

Czynność sprawcza wykroczenia z art. 283 § 1 k.p. polega na nieprzestrzeganiu przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Przez przepisy bhp należy rozumieć wszelkie regulacje prawne (ustawy, rozporządzenia) odnoszące się do przedmiotowego zagadnienia, natomiast zasady bhp to „nieujęte w przepisie reguły lub metody postępowania ukształtowane w procesie pracy oraz wynikające z doświadczenia życiowego, logicznego rozumowani i wiedzy technicznej, których przestrzeganie służy ochronie życia lub zdrowia pracownika i tym samym zapewnieniu mu faktycznego bezpieczeństwa podczas pracy”¹⁸⁶. Odpowiedzialność z art. 283 § 1 k.p. może ponieść m.in. pracodawca, który dopuścił do pracy pracownika bez aktualnych badań lekarskich stwierdzających brak

¹⁸⁴ D. Szeleszczuk, (w:) *Kodeks karny. Komentarz*, red. A. Grześkowiak, K. Wiak, s. 879.

¹⁸⁵ P. Korus, (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, s. 974.

¹⁸⁶ Ibidem, s. 941.

przeciwwskażeń do pracy na określonym stanowisku¹⁸⁷. Co więcej, aby móc przypisać sprawcy odpowiedzialność karną na podstawie komentowanego przepisu wystarczy wykazanie naruszenia owych przepisów czy zasad, nie musi doprowadzić to do żadnego skutku, ponieważ jest to wykroczenie formalne (bezsuktywne).

W świetle art. 283 § 2 k.p. wykroczenia popełnia sprawca, który działając wbrew obowiązkowi dopuszcza się:

- niezapewnienia, aby budowa lub przebudowa obiektu budowlanego albo jego części, w których przewiduje się pomieszczenia pracy, była wykonywana na podstawie projektów uwzględniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy; jest to zatem naruszenie przepisów art. 213 k.p. statuującego obowiązki pracodawcy w razie przebudowy zakładu pracy;
- wyposażenia stanowiska pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności; odpowiedzialność za to wykroczenie jest pokłosiem naruszenia art. 217 k.p., wskazującego, iż niedopuszczalne jest wyposażanie stanowisk pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności określonych w odrębnych przepisach¹⁸⁸;
- dostarczenia pracownikowi środków ochrony indywidualnej, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności; stanowi to naruszenie art. 237⁶ k.p., nakładającego na pracodawcę obowiązek dostarczenia pracownikowi nieodpłatnie środków ochrony indywidualnej zabezpieczających przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy oraz informowania go o sposobach posługiwania się tymi środkami;

¹⁸⁷ Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 11 stycznia 2017 r., III AUa 1443/16, LEX nr 2257017; Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Szczecinie z dnia 12 sierpnia 2010 r., II SA/Sz 542/10, LEX nr 754818.

¹⁸⁸ Pośród tych odrębnych przepisów można wymienić m.in. ustawę z dnia 13 kwietnia 2007 r. o kompatybilności elektromagnetycznej, tekst jedn. Dz. U. z 2018 r. poz. 397; rozporządzenie Ministra Cyfryzacji z dnia 17 czerwca 2016 r. w sprawie dokonywania oceny zgodności urządzeń radiowych z wymaganiami, Dz. U. poz. 878; rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 17 lutego 2016 r. w sprawie wymagań zasadniczych oraz procedur oceny zgodności wyrobów medycznych, Dz. U. poz. 211.

- stosowania: materiałów i procesów technologicznych bez uprzedniego ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia pracowników i bez podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych; substancji chemicznych i ich mieszanin nieoznakowanych w sposób widoczny i umożliwiający ich identyfikację; substancji niebezpiecznych, mieszanin niebezpiecznych, substancji stwarzających zagrożenie lub mieszaniny stwarzające zagrożenie nieposiadające kart charakterystyki, a także opakowań zabezpieczających przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem; działanie to jest naruszeniem szeregu obowiązków pracodawcy związanych z zapobieganiem chorobom zawodowym, które zostały uregulowane w art. 227 k.p.;
- niezawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy, prokuratora lub innego właściwego organu o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy;
- niezgłoszenia choroby zawodowej albo podejrzenia o taką chorobę;
- nieuwajnienia wypadku przy pracy lub choroby zawodowej;
- przedstawienia niezgodnych z prawdą informacji, dowodów lub dokumentów dotyczących takich wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Tych kilku ostatnich wykroczeń związanych z wypadkami przy pracy oraz chorobami zawodowymi może dopuścić się nie tylko pracodawca, ale też i inne osoby działające w jego imieniu, a nawet lekarz – jeżeli ciążył na nich obowiązek zgłoszenia wspomnianego wypadku bądź choroby (art. 234–235 k.p.).

Przepis art. 283 § 2 k.p. penalizuje także:

- niewykonanie w wyznaczonym terminie podlegającego wykonaniu nakazu organu Państwowej Inspekcji Pracy, który na podstawie art. 11 u.p.i.p. uprawniony jest m.in. do nakazania wstrzymania prac lub działalności, gdy naruszenie przepisów prawa pracy powoduje bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników czy nakazania wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń w sytuacji, gdy ich eksploatacja powoduje bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi;
- utrudnianie działalności organu Państwowej Inspekcji Pracy, w szczególności uniemożliwianie prowadzenia wizytacji zakładu pracy lub nieudzielanie informacji niezbędnych do wykonywania jej zadań;

- dopuszczanie – bez zezwolenia właściwego inspektora pracy – do wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych dziecka poniżej 16 roku życia; jest to naruszenie art. 304⁵ § 1 k.p., zgodnie z którym, dziecko do 16 roku życia może wykonywać pracę lub inne zajęcia zarobkowe wyłącznie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową, ale wymaga to wcześniejszej zgody przedstawiciela ustawowego lub opiekuna tego dziecka, a także zezwolenia właściwego inspektora pracy.

W przypadku dopuszczenia się przez sprawcę drugiego z wymienionych powyżej wykroczeń – związanego z utrudnianiem działalności organu Państwowej Inspekcji Pracy – może dojść do zbiegu przepisów ustaw. Mowa tu o możliwości wypełnienia znamion przestępstwa opisanego w art. 225 § 2 k.k., które polega na udaremnianiu lub utrudnianiu wykonywania czynności służbowych osobom uprawnionym do kontroli w zakresie inspekcji pracy lub osobom do pomocy im przybranym. W takiej sytuacji odnieść należy się do art. 10 § 1 k.w. regulującego zasady zbiegu wykroczenia z przestępstwem. Przepis ten stanowi, że w momencie, kiedy wykroczenie wyczerpuje jednocześnie znamiona przestępstwa, orzeka się za przestępstwo i za wykroczenie, z tym że jeżeli orzeczono za przestępstwo i za wykroczenie karę lub środek karny tego samego rodzaju, wykonuje się surowszą karę lub środek karny.

W przypadku wykroczeń zarówno z art. 283 § 1 k.p., jak i § 2 wysokość kary grzywny wynosi od 1000 zł do 30 000 zł.

Zachowanie sprawcy wykroczenia z art. 283 § 1 k.p. może również wypełniać znamiona przestępstwa z art. 220 k.k. Dlatego warto wykazać różnicę między wspomnianym wykroczeniem a przestępstwem. Otóż jest nią tzw. skutek sytuacyjny w postaci narażenia pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu. Czyn wyczerpuje znamiona przestępstwa – jeżeli w wyniku zachowania sprawcy skutek ten nastąpił, natomiast w sytuacji, kiedy do tego skutku nie doszło – zachowanie sprawcy wyczerpuje znamiona wspomnianego wykroczenia¹⁸⁹.

Należy również odróżnić przestępstwo z art. 221 k.k. od wykroczenia z art. 283 § 2 pkt 6 k.p. Otóż różnica w przypadku tych typów czynów

¹⁸⁹ Zob. więcej: W. Radecki, *Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową...*, 105–107.

zabronionych tkwi w stronie podmiotowej. Przestępstwo z art. 221 k.k. może być popełnione umyślnie, zaś wykroczenie z art. 283 § 2 pkt 6 k.p. – zarówno umyślnie, jak i nieumyślnie. W związku z tym, jeżeli sprawca nie dopełni wskazanych w dyspozycjach wspomnianych przepisów obowiązków z winy umyślnej – dopuści się przestępstwa, jeżeli zaś jego działanie będzie charakteryzowała nieumyślność – to zostanie ono zakwalifikowane jako wykroczenie¹⁹⁰.

Wszystkie powyższej omówione wykroczenia z art. 281–283 k.p. są zagrożone karą grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł.

Warto pamiętać, że na mocy art. 17 § 2 k.p.w.¹⁹¹ oskarżycielem publicznym w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika określonym w Kodeksie pracy jest inspektor pracy¹⁹². Jest on też uprawniony do podejmowania czynności wyjaśniających (art. 56 § 2 k.p.w.) oraz do nakładania grzywny mandatem karnym (art. 95 § 3 k.p.w.), jeżeli uzna, że kara ta będzie wystarczająca. Również prokurator, obok inspektora pracy może wnosić w tych sprawach wnioski o ukaranie, nie jest jednak władny wymierzyć sprawcy mandatu¹⁹³. W celu ustalenia czy istnieją podstawy do wystąpienia z wnioskiem o ukaranie, inspektor pracy może m.in. przesłuchiwać świadków, dokonywać oględzin i przeszukiwania, wzywać do wydania lub okazania dokumentu itp. (art. 54 w zw. z art. 17 § 2 k.p.w.)¹⁹⁴.

¹⁹⁰ D. Szeleszczuk, *Komentarz do art. 218 k.k.*, (w:) *Kodeks karny. Komentarz*, red. A. Grześkowiak, K. Wiak, s. 886.

¹⁹¹ Ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia, tekst jedn. Dz. U. z 2018 r. poz. 475 z późn. zm.

¹⁹² Zob. więcej: D. Makowski, *Inspekcja pracy jako instytucja państwowego nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy*, Łódź 2017, s. 190–196.

¹⁹³ H. Skwarczyński, *Inspektor pracy w nowym postępowaniu w sprawach o wykroczenia*, PiZS 2003, nr 9, s. 29.

¹⁹⁴ E. Maniewska, (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, t. I, red. K. Jaśkowiak, E. Maniewska, Warszawa 2016, s. 1115.

Rozdział VI

Odpowiedzialność podmiotów zbiorowego prawa pracy

1. Uwagi wstępne

Zgodnie z tym co zostało przedstawione w rozdziale I, odpowiedzialność z tytułu naruszania praw i obowiązków obejmuje, poza pracownikami, także podmioty zbiorowego prawa pracy, wśród których wymienia się w szczególności podmioty reprezentujące interesy pracowników oraz podmioty reprezentujące pracodawców. Po stronie pracowniczej podstawową rolę odgrywają związki zawodowe, rady pracowników oraz w coraz szerszym zakresie przedstawicielstwa o charakterze niezinstytucjonalizowanym (przedstawiciele załogi wybrani *ad hoc*), natomiast po stronie pracodawczej chodzi przede wszystkim o pracodawców oraz organizacje pracodawców. Wiążąc odpowiedzialność z podmiotowością w obszarze zbiorowych stosunków pracy po stronie pracowniczej wskazać można określone dolegliwości nakładane w szczególności na organizacje związkowe oraz rady pracowników, natomiast po stronie pracodawczej – na pracodawców oraz ich organizacje.

Odpowiedzialność wskazanych podmiotów może być różnie klasyfikowana. Podstawowy podział opiera się na rodzajach wymierzanych sankcji. W tym zakresie zasadnicze znaczenie przypisuje się odpowiedzialności odszkodowawczej obejmującej świadczenia majątkowe przysługujące przede wszystkim zatrudnionemu, czasem osobie trzeciej, z tytułu naruszania przez pracodawcę obowiązków określonych w regulacjach prawnych lub w umowach albo nadużywania przez niego uprawnień względem pracownika¹. Odpowiedzialność odszkodowawcza praco-

¹ Zob. T. Liszcz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika* – cz. 1, PiZS 2008, nr 12, s. 2.

dawców, inaczej niż w przypadku pracowników, nie została kompleksowo uregulowana w jednym dziale Kodeksu pracy. Niejednokrotnie istnieje potrzeba uwzględnienia sankcji przewidzianych w ustawach szczególnych, w tym m.in. w Kodeksie cywilnym. W ostatnim okresie można zaobserwować wzrost znaczenia tych ostatnich z tego względu, że coraz częściej w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego i Sądu Najwyższego dopuszcza się dochodzenie świadczeń uzupełniających na podstawie regulacji cywilnoprawnych. Dotyczy to np. odszkodowań z powodu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia (art. 58 k.p.).

Mając na względzie, że świadczenia odszkodowawcze stosowane wobec pracodawców obejmują szkody majątkowe lub niemajątkowe, określa się je jako odszkodowanie bądź zadośćuczynienie. Niekiedy w przepisach prawa pracy nie wymienia się szkody jako przesłanki warunkującej odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy, poprzestając jedynie na bezprawności jego działania. W efekcie **odszkodowanie** przewidziane w większości przepisów prawa pracy jest swoistą ustawową karą majątkową, która poza funkcją represyjną, pełni także funkcję kompensacyjną i zadośćuczynienia².

W przypadku związków zawodowych oraz organizacji pracodawców wymierzanie sankcji odszkodowawczych wymaga respektowania zasad powszechnych określonych w Kodeksie cywilnym.

Wśród negatywnych konsekwencji stosowanych wobec podmiotów zbiorowego prawa pracy ważną rolę odgrywają także sankcje typu karnego oraz dolegliwości wiążące się ze zlikwidowaniem danego podmiotu bądź ograniczeniem działalności jego organów (np. skreślenie związku zawodowego z rejestru).

Dyferencjacja sankcji pozostaje także w korelacji z podmiotami uprawnionymi do ich wymierzania. Z kompetencji w tym zakresie korzystają w szczególności sądy pracy, sądy cywilne, karne, rejestrowe, państwowi inspektorzy pracy.

W dalszej części rozważania będą się koncentrowały na dolegliwościach stosowanych wobec podmiotów mających w obszarze zbiorowego prawa pracy podstawowe znaczenie.

² Ibidem, s. 2.

2. Odpowiedzialność pracodawców i organizacji pracodawców

2.1. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawców

Spośród przepisów przewidujących odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy wymienić należy w szczególności art. 120 k.p. ustanawiający zasadę, zgodnie z którą do naprawienia szkody wyrządzonej osobie trzeciej przez pracownika przy wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych jest obowiązany wyłącznie pracodawca, natomiast wobec pracodawcy, który naprawił szkodę wyrządzoną osobie trzeciej, pracownik ponosi odpowiedzialność przewidzianą w przepisach rozdziału pierwszego działu piątego Kodeksu pracy (czyli na zasadach ogólnych, za szkodę wyrządzoną pracodawcy). Innymi słowy, pracodawcy w stosunku do zatrudnionego przysługuje roszczenie regresowe. Prawo pracodawcy do regresu powstaje z chwilą naprawienia przez niego szkody osobie trzeciej³.

Regres w rozumieniu prawa cywilnego jest określany jako prawo dochodzenia zwrotu sum wyłożonych przez inną osobę jako roszczenie jednej osoby – przeciwko drugiej, które obejmuje żądanie zwrotu dokonanej zapłaty lub odszkodowania za poniesione straty⁴. Cechą kwalifikującą takie roszczenie jako regresowe jest to, że powstaje ono nie w momencie wyrządzenia szkody, lecz w momencie jej wyrównania. Roszczenie regresowe (zwrotne) przysługuje tylko temu, kto szkodę naprawił i tylko w takim zakresie, w jakim ją naprawił⁵.

Szkody regresowe różnią się od szkód wyrządzonych bezpośrednio pracodawcy. Pierwotnie poszkodowanym nie jest pracodawca lecz osoba trzecia, przez którą rozumie się osobę fizyczną, osobę prawną oraz jednostkę organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej. Za osobę trzecią uznaje się także innego pracownika danego pracodawcy⁶. Osoba ta

³ Uchwała SN z dnia 11 października 1977 r., IV PZP 5/77, OSNC 1978, nr 4, poz. 66.

⁴ G. Bieniek, *Roszczenia regresowe zakładu pracy wobec pracownika*, Warszawa 1978, s. 6; A. Śmieja (w:) *System prawa prywatnego*, t. 6, *Prawo zobowiązań – część ogólna*, red. A. Olejniczak, Warszawa 2014, s. 681–687.

⁵ G. Bieniek, op. cit., s. 11 i n.

⁶ Uchwała składu 7 sędziów SN z dnia 12 czerwca 1976 r., III CZP 5/76, OSNC 1976, nr 4, poz. 61.

do czasu wyrządzenia szkody nie musi pozostawać w stosunku prawnym z pracodawcą. Z reguły do momentu wyrządzenia szkody nie istnieje pomiędzy poszkodowanym a pracownikiem – sprawcą szkody żaden stosunek prawny. Dopiero fakt wyrządzenia szkody rodzi określone relacje między trzema podmiotami, które wynikają:

- a) z wyrządzenia szkody osobie trzeciej przez pracownika,
- b) obowiązku naprawienia tej szkody przez pracodawcę pracownika, który wyrządził szkodę,
- c) prawa pracodawcy, który szkodę naprawił, do żądania od pracownika – sprawcy szkody, zwrotu kwoty wypłaconej osobie trzeciej z tytułu wyrównania poniesionej szkody.

Regres nie będzie mógł mieć miejsca wtedy, gdy szkoda powstała w związku z działaniem pracownika mieszczącym się w granicach dopuszczalnego ryzyka, jak również w takim zakresie, w jakim do jej powstania lub zwiększenia rozmiarów przyczyniły się inne podmioty.

Podstawową funkcją regulacji zawartej w art. 120 k.p. jest ochrona pracownika przed niekorzystnymi konsekwencjami wykonywania pracy na rachunek pracodawcy i pod jego kierownictwem. Skoro beneficjentem rezultatów zatrudnienia pracowników jest pracodawca, to uzasadnione jest, by partycypował on nie tylko w sukcesach, lecz także w niepowodzeniach zawodowych pracownika. Przepis ten poprzez urealnienie kompensaty doznanej szkody, chroni też osoby poszkodowane, gdyż bardzo często pokrycie szkody przez pracownika nie byłoby możliwe z przyczyn obiektywnych (duży rozmiar szkody, ograniczone środki finansowe sprawcy szkody)⁷.

W myśl art. 120 § 1 k.p. pracodawca zobligowany jest do naprawienia szkody powstałej **przy wykonywaniu przez obowiązków pracowniczych**. Pracownik wyrządza szkodę przy wykonywaniu swych obowiązków pracowniczych wówczas, gdy szkoda ta pozostaje w normalnym wewnętrzno-organizacyjnym funkcjonalnym związku przyczynowym z powierzonymi mu czynnościami, które podjął na podstawie stosunku pracy w ramach wykonywania zadań związanych z przedmiotem działalności tego zakładu. W konsekwencji pracodawca nie ponosi odpowiedzialności, gdy pracownik wyrządził szkodę osobie trzeciej nie przy wykony-

⁷ Zob. B. Wagner, (w:) *Kodeks Pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2011, s. 714.

waniu obowiązków pracowniczych, a jedynie przy sposobności wykonywania tych obowiązków⁸. Podobnie rzecz się ma w razie wyrządzenia przez pracownika osobie trzeciej szkody na terenie tego zakładu w czasie przeznaczonym na wykonywanie przez niego pracy, przez czynności wykraczające poza zakres jego obowiązków pracowniczych i poza zakres działalności zakładu pracy. Sprawca takiej szkody, wyrządzając ją jedynie przy sposobności zatrudnienia w zakładzie pracy, nie występuje w charakterze pracownika, nie działa bowiem w zamiarze osiągnięcia celów objętych działalnością zakładu pracy⁹. W obu przypadkach pracownik ponosi bezpośrednią odpowiedzialność wobec osoby trzeciej za spowodowaną szkodę, na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego¹⁰. Sprawca takiej szkody nie występuje wtedy w roli pracownika i nie działa w zamiarze osiągnięcia celów objętych zakresem działalności pracodawcy.

Zasada wyłącznej odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej przez pracownika nie ma zatem charakteru bezwzględnego. Poza sytuacjami, w których pracownik spowodował szkodę osobie trzeciej **przy okazji** świadczenia pracy, dopuszcza się bezpośrednią odpowiedzialność zatrudnionego wtedy, gdy z przyczyn faktycznych poszkodowany nie może dochodzić naprawienia szkody od pracodawcy. Sytuacja taka może mieć miejsce wówczas, gdy pracownik z winy nieumyślnej wyrządził szkodę osobie trzeciej czynem niedozwolonym podczas wykonywania obowiązków pracowniczych, a jego pracodawca nie jest w stanie szkody tej naprawić z powodu upadłości¹¹. Mamy w takim przypadku do czynienia z subsydiarną odpowiedzialnością pracownika wobec poszkodowanego¹².

Należy podkreślić, że odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy na podstawie art. 120 k.p. powstaje w razie wyrządzenia osobie trzeciej szkody z winy nieumyślnej¹³. W wyroku z dnia 2 lutego 2011 r.

⁸ Zob. Wyrok składu 7 sędziów SN z dnia 19 czerwca 1975 r., V PRN 2/75, OSNCP 1976, nr 4, poz. 70; Wyrok SN z dnia 5 maja 1998 r., I CKU 110/97, LEX nr 34023; Wyrok SN z dnia 29 listopada 2013 r., I CSK 87/13, LEX nr 1418874.

⁹ Zob. Wyrok SN z dnia 19 lutego 1976 r., III PR 21/76, PiZS 1977, nr 10, s. 68.

¹⁰ Wyrok 7 sędziów SN z dnia 19 czerwca 1976 r., III CZP 5/76, OSNCP 1976, nr 4, poz. 70, tak też L. Florek, *Prawo pracy*, Warszawa 2011, s. 228.

¹¹ Wyrok SN z dnia 11 kwietnia 2008 r., II CSK 618/07, OSNCP-ZN 2009, nr 2, poz. 41.

¹² Zob. Wyrok SN z dnia 25 lutego 2016 r., III CSK 115/15, LEX nr 2015632.

¹³ Zob. Uchwała składu 7 sędziów SN z dnia 12.II.1976 r. III CZP 5/76, OSNCP

(II PK 189/10)¹⁴ Sąd Najwyższy stwierdził, że w razie wyrządzenia przez pracownika szkody innemu pracownikowi z winy umyślnej art. 120 k.p. nie znajduje zastosowania. W takiej sytuacji pracownik odpowiada wobec poszkodowanego za naprawienie szkody na zasadach ogólnych niezależnie od odpowiedzialności zakładu pracy. Nie wyłącza to jednak odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną przez pracownika na zasadzie wskazanej wyżej odpowiedzialności za cudze czyny uregulowanej w Kodeksie cywilnym. Jeśli w konsekwencji tego stanu pracodawca naprawi osobie trzeciej (poszkodowanemu pracownikowi) szkodę wyrządzoną umyślnie przez swego pracownika przy wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych, będzie miał z mocy art. 441 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. nieograniczone przepisem art. 120 § 2 k.p. zwrotne roszczenie do sprawy.

Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy opiera się na regulacjach Kodeksu cywilnego, w szczególności art. 417–421 k.c. dotyczących odpowiedzialności Skarbu Państwa, państwowych osób prawnych i jednostek samorządu terytorialnego za szkody wyrządzone przez funkcjonariuszy publicznych, art. 433–436 k.c. określających odpowiedzialność pracodawcy w określonych sytuacjach na zasadzie ryzyka oraz art. 474 k.c.¹⁵

Dolegliwości o charakterze odszkodowawczym dotyczą pracodawcę także w przypadku innych przewidzianych w prawie pracy uchybień. Chodzi tu w szczególności o odpowiedzialność odszkodowawczą z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem lub w trybie niezwłocznym (art. 47¹, 50, 58, 59, 60 k.p.), niewydania lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy (art. 99 k.p.), naruszenia zasady równego traktowania (art. 18^{3d} k.p.)¹⁶, rozwiązania przez pracownika stosunku pracy z powodu mobbingu (art. 94³ k.p.). Nie wdając się w tym

z 1977 r., poz. 61; wyrok SN z dnia 28 sierpnia 1980 r., IV PR 252/80, OSNCP 1981, nr 4, poz. 65; inaczej: uchwała SN z dnia 11 października 1977 r., IV PZP 5/77, OSNC 1978 nr 4, poz. 66.

¹⁴ LEX nr 811844.

¹⁵ Zob. J. Skoczyński, *Odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną przez pracownika osobie trzeciej przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych*, PiZS 1998, nr 11, s. 35 i n.

¹⁶ Zob. K. Jaśkowski, *Kilka uwag o odszkodowaniu za dyskryminację pracownika (art. 18^{3d} k.p.)*, (w:) *Z aktualnych zagadnień prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Księga jubileuszowa Profesora Waleriana Sanetry*, red. B. Cudowski i J. Iwulski, Białystok 2013, s. 174–175.

zakresie w szczególności rozważania uwagę należy zwrócić na kilka istotnych kwestii.

Wśród sankcji odszkodowawczych stosowanych wobec pracodawcy w związku z wadliwym rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia mieszczą się zarówno świadczenia określone w przepisach mianem odszkodowania, jak i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Pracownikowi przywróconemu do pracy po bezprawnym lub nieuzasadnionym wypowiedzeniu umowy o pracę przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, gdy okres wypowiedzenia był krótszy niż 3 miesiące i nie więcej niż za 1 miesiąc, w przypadku trzymiesięcznego (lub dłuższego) okresu wypowiedzenia (art. 47 k.p.). W przypadku wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia pracownik jest uprawniony do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, nie więcej niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc (art. 57 § 1 k.p.). Pracownikom objętym szczególną ochroną trwałości stosunku pracy (np. art. 39, 177 k.p.) przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy (art. 47, 57 § 2 k.p.).

Sformułowanie **czas pozostawania bez pracy** oznacza okres nieświadczenia pracy u tego pracodawcy, do którego zatrudniony jest przywracany. W konsekwencji do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 47 oraz 57 § 1 k.p., jest upoważniony także pracownik, który bezpośrednio po wadliwym rozwiązaniu umowy podjął zatrudnienie u innego pracodawcy. Należy podkreślić, że chodzi tu o okres, w którym pracownik miałby prawo do wynagrodzenia, gdyby pozostawał w rozwiązanym stosunku pracy, a ponadto mógłby wykonywać pracę, tzn. był gotów do podjęcia jej świadczenia, a nie świadczył wskutek bezprawnej odmowy dopuszczenia go do pracy. W konsekwencji od okresu pozostawania bez pracy odlicza się okresy niezdolności do pracy i pobierania z tego tytułu świadczeń z ubezpieczenia społecznego, takie jak okres pobierania zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego, renty z tytułu niezdolności do pracy wraz z dodatkiem pielęgnacyjnym z tytułu niezdolności do samodzielnej egzystencji¹⁷. W uchwale z dnia 2 lipca

¹⁷ Wyrok SN z dnia 12 września 2012 r. II PK 45/12, LEX nr 1243023; zob. także orzeczenia SN: uchwała z dnia 15 maja 1992 r., I PZP 27/92, PiZS 1992, nr 8, s. 59;

2008 r. (II PZP 12/08)¹⁸ Sąd Najwyższy orzekł, że czas pozostawania bez pracy, za jaki pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie na podstawie art. 57 § 1 k.p., nie musi obejmować miesięcy następujących bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy. Sąd Najwyższy stwierdził, ponadto, że pracownik, który podjął pracę w wyniku przywrócenia na poprzednich warunkach przez sąd pracy po ustaleniu, że wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, nie ma prawa do odszkodowania na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego ponad przysługujące na podstawie art. 47 k.p. wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy¹⁹. Sąd Najwyższy po raz kolejny potwierdził prezentowaną w orzecznictwie tezę, że roszczenia pracownika z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy zostały w sposób wyczerpujący uregulowane w Kodeksie pracy i w związku z tym nie ma podstaw do stosowania w tym zakresie, na podstawie art. 300 k.p., uregulowań Kodeksu cywilnego.

W podobnym duchu wypowiedział się Trybunał Konstytucyjny, który w wyroku z dnia 22 maja 2013 r. (P 46/11)²⁰ stwierdził, że art. 57 § 1 k.p. jest zgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 i art. 24 zdanie pierwsze Konstytucji. W uzasadnieniu wyroku Trybunał Kon-

wyrok z dnia 17 listopada 1998 r., I PKN 443/98, OSNAPiUS 2000, nr 1, poz. 12; wyrok z dnia 19 kwietnia 2006 r., I PK 158/05, OSNP 2007, nr 7–8, poz. 99; wyrok z dnia 16 sierpnia 2005 r., I PK 11/05, OSNP 2006, nr 11–12, poz. 181.

¹⁸ OSNP 2009, nr 3–4, poz. 32.

¹⁹ Uchwała 7 sędziów SN z dnia 18 czerwca 2009 r., I PZP 2/09, OSNP 2010, nr 1–2, poz. 1; wyrok SN z dnia 13 lipca 2016 r., I PK 216/15, LEX nr 2123249.

²⁰ OTK-A 2013, nr 4, poz. 42. Podobnie TK orzekł: w wyroku z dnia 2 czerwca 2003 r., SK 34/01, OTK-A 2003, nr 6, poz. 48, w którym uznał, że art. 188 § 2 ustawy z dnia 16 września 1982 r. – Prawo spółdzielcze (Dz. U. z 1995 r. nr 54, poz. 288 ze zm.; dalej: prawo spółdzielcze) w zakresie, w jakim przepis ten ogranicza wysokość wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz art. 196 § 1 prawa spółdzielczego – w zakresie, w jakim przepis ten wyłącza dochodzenie roszczeń odszkodowawczych na podstawie ogólnych przepisów prawa cywilnego z tytułu naruszenia art. 193–195 prawa spółdzielczego – są zgodne z art. 64 ust. 1 i 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i nie są niezgodne z art. 2, art. 24, art. 30, art. 31 ust. 3, art. 32, art. 45 ust. 1 i art. 58 ust. 1 Konstytucji; w wyroku z dnia 18 października 2005 r., SK 48/03, OTK-A 2005, nr 9, poz. 101, stwierdzając, że art. 47¹ k.p. jest zgodny z art. 64 ust. 2 i art. 32 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz nie jest niezgodny z art. 77 ust. 1 Konstytucji.

stytucyjny stwierdził, że roszczenie o wypłatę wynagrodzenia ma charakter kompensacyjny, co wyłącza możliwość dochodzenia przez pracownika bezprawnie zwolnionego z pracy uzupełniającego odszkodowania na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego w reżymie kontraktowym (art. 471 k.c.). W ocenie Trybunału Konstytucyjnego ograniczenie to ma racjonalne i społeczne uzasadnienie, wynika bowiem z charakteru i funkcji norm prawa pracy, które zobowiązują do poszukiwania kompromisu, godzącego usprawiedliwione interesy pracowników i pracodawców. Jednocześnie Trybunał Konstytucyjny dopuścił sięganie do przepisów cywilnoprawnych regulujących odpowiedzialność z czynów niedozwolonych (np. w razie naruszenia godności lub innych dóbr osobistych pracownika w związku z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę), uznając, że odpowiedzialność deliktowa pracodawcy może znaleźć zastosowanie nie tylko w przypadku winy umyślnej, ale także winy nieumyślnej²¹.

Warto zauważyć, że pracownik przywrócony do pracy, któremu zasądzone stosowne wynagrodzenie nie jest uprawniony także do odprawy pieniężnej określonej w art. 8 tzw. ustawy o zwolnieniach grupowych²². Ta ostatnia jako związana wyłącznie z ustaniem stosunku pracy, w związku z przywróceniem do pracy staje się świadczeniem nie należnym²³.

Zważywszy, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy to odszkodowanie za szkodę, jaką poniósł pracownik w związku z utratą wynagrodzenia w wyniku wadliwego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, powinno ono odpowiadać wynagrodzeniu za pracę, jakie

²¹ Zob. D. Makowski, *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy na podstawie kodeksu cywilnego za bezprawne rozwiązanie umowy o pracę*, (w:) *Problemy odpowiedzialności cywilnej we Francji i w Polsce*, red. Z. Hajn, D. Skupień, Łódź 2016, s. 183 i n.

²² Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, tekst jedn. Dz. U. z 2016 r., poz. 1474 z późn. zm.

²³ Zob. wyrok SN z dnia 9 listopada 1990 r., I PR 351/90, LEX nr 13602. Podobnie w razie zasądzenia odszkodowania z powodu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, zob. wyrok SN z dnia 3 października 2005 r., III PK 82/05, OSNP 2006, nr 15–16, poz. 239; wyrok SN z dnia 22 czerwca 2011 r., II PK 4/11, OSNP 2012, nr 15–16, poz. 192.

otrzymałby pracownik, gdy w tym czasie pozostawał w zatrudnieniu²⁴. Stąd świadczenie to oblicza się z uwzględnieniem zasad przewidzianych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczenia odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy²⁵ oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop²⁶.

Zgodnie z treścią art. 47¹ k.p. pracownikowi w związku z wadliwym rozwiązaniem za wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia²⁷. W wyroku z dnia 21 kwietnia 2009 r. (I PB 7/08)²⁸ Sąd Najwyższy stwierdził, że Sąd Pracy może przyznać pracownikowi odszkodowanie za czas dłuższy niż okres wypowiedzenia, z tym, że nie może ono przekroczyć wynagrodzenia za okres 3 miesięcy. W podobnym duchu wypowiedział się SN w wyroku z dnia 22 kwietnia 2015 r. (II PK 176/14)²⁹, w którym orzekł, że odszkodowanie z art. 47¹ k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za ustawowy okres wypowiedzenia, jeżeli umowne przedłużenie okresu wypowiedzenia nastąpiło bez wyraźnego rygoryzmu przyznania odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za wydłużony okres wypowiedzenia. Jeżeli więc strony, wydłużając okres wypowiedzenia, nie przewidziały odszkodowania w wysokości nawiązującej do tego okresu, pracownik może

²⁴ Zob. wyrok SN z dnia 5 lipca 2011 r., I PK 24/11, OSNP 2012, nr 15–16, poz. 195; wyrok SN z dnia 21 kwietnia 2015 r., II PK 151/14, LEX nr 1713020.

²⁵ Dz. U. nr 62, poz. 289 z późn. zm.; rozporządzenie to dotyczy także pozostałych omawianych odszkodowań.

²⁶ Dz. U. nr 2, poz. 14 z późn. zm.

²⁷ Zgodnie z wyrokiem TK z dnia 18 października 2005 r., SK 48/03, art. 47¹ k.p. nie jest niezgodny z art. 77 ust. 1 Konstytucji, OTK-A 2005, nr 9, poz. 101.

²⁸ LEX nr 746162.

²⁹ LEX nr 1668773; podobnie wyrok SN z dnia 13 sierpnia 2015 r., II PK 234/14, LEX nr 1809880.

się domagać tylko odszkodowania w maksymalnej wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Limity określone w tym przepisie dotyczą wszystkich pracowników, w tym także osoby podlegające szczególnej ochronie. W ocenie SN przepis art. 47¹ k.p., ustanawiający górną granicę odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, nie odróżnia sytuacji pracownika podlegającego szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem stosunku pracy od sytuacji prawnej pozostałych pracowników. W przypadku pracowników podlegających szczególnej ochronie, którym nie przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy (np. w razie odwołania członka zarządu spółki równoznacznego z rozwiązaniem umowy o pracę), brak ten może być majątkowo zrekompensowany tylko przez prawo do odszkodowania w wysokości równej wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy, do którego pracownik miałby prawo w razie przywrócenia do pracy³⁰.

Odszkodowanie przewidziane w art. 47¹ k.p. pełni funkcję kompensacyjną, w związku z tym istnieje potrzeba uwzględnienia rozmiaru szkody wyrządzonej pracownikowi z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę. Dodatkowo należy wziąć pod uwagę funkcję socjalną (zapewnienie pracownikowi środków utrzymania, chociażby w pierwszym okresie po utracie pracy) oraz represyjną (kara za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę)³¹. Wysokość odszkodowania powinna być wypadkową wszystkich okoliczności pracy, rozważanych przez sąd przy uwzględnieniu wskazanych funkcji, a także tych kryteriów, jakie zastosował sam ustawodawca różnicując wysokość świadczenia z uwagi na długość zakładowego stażu pracy pracownika (determinującego długość okresu wypowiedzenia) i wysokość wynagrodzenia za pracę. Sąd podkreślił, że wadliwe rozwiązanie przez pracodawcę stosunku jest szczególnie dotkliwe dla pracownika od lat związanego z zakładem pracy, zwłaszcza gdy dokonane zostało z poważnym naruszeniem obowiązujących przepisów, stąd przyznane odszkodowanie powinno w tym przypadku pełnić nie tylko funkcję kompensacyjną, równoważąc utracone przez pracownika zarobki,

³⁰ Zob. wyrok SN z dnia 17 sierpnia 2006 r., III PK 53/06, OSNP 2007, nr 17–18, poz. 245 oraz z dnia 6 maja 2009 r., II PK 285/08, LEX nr 521923.

³¹ Zob. Ł. Pisarczyk, *Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę*, PiZS 2002, nr 8, s. 18–19; idem, *Naprawienie szkody poniesionej przez pracownika wskutek wadliwego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę*, (w:) *Prawo pracy a bezrobocie*, red. L. Florek, Warszawa 2003, s. 180.

ale także represyjną, stanowiąc zadośćuczynienie za doznaną krzywdę³². Należy zauważyć, że poniesienie przez pracownika uszczerbku majątkowego nie jest przesłanką przesądzającą o prawie do odszkodowania³³. W efekcie przysługuje także w sytuacji, gdy pracownik podejmuje nowe zatrudnienie bezpośrednio po ustaniu stosunku pracy³⁴.

Stosownie do art. 58 k.p. odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej niż za okres wypowiedzenia. W wyroku z dnia 27 listopada 2007 r. (SK 18/05)³⁵ Trybunał Konstytucyjny orzekł, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 58 k.p., nie jest odszkodowaniem *sensu stricto* mającym na celu wyrównanie szkody wyrządzonej pracownikowi przez bezprawne rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jest ono *sui generis* świadczeniem majątkowym, pełniącym funkcję sankcji (**ustawowej kary pieniężnej**) wobec pracodawcy za bezprawne działanie, a w pewnych tylko sytuacjach *de facto* także funkcję odszkodowania lub zadośćuczynienia. Należy więc stwierdzić, że sprawa naprawienia szkody wyrządzonej pracownikowi przez sprzeczne z prawem rozwiązanie z nim umowy o pracę nie została w art. 58 k.p. ani w innych przepisach prawa pracy wyczerpująco uregulowana. W związku z tym, na podstawie art. 300 k.p., należy w tym zakresie stosować odpowiednio właściwe przepisy Kodeksu cywilnego w szczególności art. 415 k.c. i n. lub art. 471 k.c. i n. W celu usunięcia stanu niekonstytucyjności nie jest zatem wymagana interwencja ustawodawcy, a jedynie zmiana dotychczasowej linii orzeczniczej³⁶. Dochodząc odszkodowania na podstawie

³² Zob. wyrok SN z dnia 18 marca 2015 r., I PK 190/14, LEX nr 1677164.

³³ Zob. wyrok SN z dnia 19 maja 2009 r., II PK 288/08, LEX nr 509033.

³⁴ Zob. Z. Góral (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 381–382.

³⁵ OTK-A 2007, nr 10, poz. 128; K. Jaśkowski, *Wpływ wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27.11.2007 r. na odpowiedzialność pracodawcy za rozwiązanie umowy o pracę*, PiZS 2009, nr 2, s. 2 i n.

³⁶ W ocenie W. Piotrowskiego podobnie należy ocenić art. 471 k.p., zob. W. Piotrowski, *Prawo do odszkodowania w świetle norm Kodeksu pracy i Konstytucji RP*, (w:) *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, red. Z. Góral, Warszawa 2009, s. 411 i n.

regulacji cywilnoprawnych pracownik musi wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności deliktowej lub kontraktowej.

Na tle wskazanego orzeczenia w doktrynie rozgorzała dyskusja co do podstaw odpowiedzialności pracodawcy. Jedni uważają, że zasadniczą rolę w tym względzie odgrywa odpowiedzialność kontraktowa, podkreślając, iż sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę jest naruszeniem obowiązku wynikającego z umowy i będącego elementem treści stosunku pracy³⁷. Inni są zdania, że podstawą omawianej odpowiedzialności pracodawcy może być jedynie art. 415 k.c., skoro odpowiedzialność kontraktowa została unormowana w Kodeksie pracy³⁸.

Także Sąd Najwyższy uznał odpowiedzialność deliktową za podstawę prawną odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy. W ocenie sądu odpowiedzialność taką uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracownik obowiązany jest wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności pracodawcy wynikające z art. 415 k.c., w tym umyślność jego działania³⁹.

Inaczej uregulowano wysokość odszkodowania w przypadku wadliwego rozwiązania (za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia) umów na okres próbny i czas określony. W myśl art. 50 § 1 i 4 k.p. świadczenie to przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej niż za 3 miesiące. Ograniczenie do trzymiesięcznych zarobków obejmuje także pracowników podlegających szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem. Pracownik rozwiązujący umowę o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. uprawniony jest do odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a w przypadku umowy na czas określony – w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. Z treści przytoczonego przepisu wyraźnie wynika, że pracownicy

³⁷ Zob. K. Jaśkowski, *Wpływ...*, s. 4; T. Liszcz, *Odpowiedzialność...*, s. 8; M. Raczkowski, *Odpowiedzialność cywilna za szkodę wywołaną wadliwym rozwiązaniem stosunku pracy – kilka uwag praktycznych*, PiZS 2009, nr 6, s. 21.

³⁸ Zob. M. Gersdorf, *Otwarte drzwi dla odpowiedzialności cywilnej pracodawcy za wadliwe zwolnienie pracownika – i co dalej*, PiZS 2008, nr 1, s. II.

³⁹ Wyrok SN z dnia 18 sierpnia 2010 r., II PK 28/10, OSNP 2011, nr 23–24, poz. 296; wyrok SN z dnia 1 kwietnia 2011 r., II PK 238/10, LEX nr 898417.

świadczący pracę na podstawie umowy na czas określony mogą uzyskać odszkodowanie nawet w wysokości trzymiesięcznych zarobków, a nie tak jak to było uprzednio⁴⁰ – w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

Z kolei w art. 60 k.p. ustawodawca zastrzegł, że jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia. Przepis ten dotyczy zbiegu dwóch czynności prawnych – wypowiedzenia oraz rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę w trybie natychmiastowym. Z treści art. 60 k.p. wyraźnie wynika, że w sytuacji, gdy uprzednie wypowiedzenie umowy o pracę, dokonane przez pracownika lub pracodawcę, było prawidłowe, natomiast późniejsze rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia było wadliwe, pracownikowi przysługuje jedynie odszkodowanie w kwocie określonej w tym przepisie, niezależnie od tego, czy do ustania zatrudnienia doszło w okresach wypowiedzeń przewidzianych w Kodeksie pracy, czy w okresach przedłużonych mocą porozumienia stron. Inaczej rzecz się ma w przypadku niezgodnego z prawem zarówno wypowiedzenia, jak i rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W wyroku z dnia 24 lipca 2001 r. (I PKN 568/00)⁴¹ Sąd Najwyższy orzekł, że w takiej sytuacji pracownikowi przysługuje odszkodowanie z art. 47¹ albo art. 60 k.p. według jego wyboru. W uzasadnieniu wyroku z dnia 28 czerwca 2005 r. (III PK 44/05)⁴² Sąd Najwyższy stwierdził, w przypadku naruszającego prawo rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia dokonanego z naruszeniem przepisów źródłem obowiązku odszkodowawczego są dwa różne zdarzenia prawne, co *prima facie* mogłoby sugerować, że w istocie **pracownik ma tyle roszczeń ile przyznaje mu prawo**. W istocie skutki obu tych alternatywnych zdarzeń są takie same – rozwiązanie stosunku pracy – i w konsekwencji pozbawienie pracownika dochodu (wynagrodzenia za pracę), choć za różne okresy. Funkcją odszkodowania jest zrekompensowanie

⁴⁰ Przed zmianą wprowadzoną ustawą z dnia, która weszła w życie 22 lutego 2016 r., ustawa z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz. U. poz. 1220.

⁴¹ OSNAPiUS 2003, nr 12, poz. 294.

⁴² OSNP 2006, nr 9–10, poz. 147.

pracownikowi utraconego zarobku. Rozstrzygając o odszkodowaniu z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę, należy mieć na względzie, że **odszkodowanie powinno odpowiadać wysokości utraconego wynagrodzenia**. Zasądzenie **podwójnego** odszkodowania powodowałoby podwójną rekompensatę tej samej szkody. W podobnym duchu sąd ten wypowiedział się także w późniejszych orzeczeniach stwierdzając, że w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz wadliwości dokonanego wcześniej wypowiedzenia pracownik korzysta wyłącznie z roszczeń przewidzianych w art. 45 § 1 k.p.⁴³ Sąd Najwyższy tęzę tę powtórzył także w wyroku z dnia 16 lipca 2015 r. (II PK 169/14)⁴⁴, podkreślając, że nie można równocześnie domagać się odszkodowania za prawnie wadliwe rozwiązanie stosunku pracy oraz przywrócenie do pracy.

Inaczej problem zbiegu wadliwego wypowiedzenia z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia rozstrzygany jest w doktrynie. Prezentowany jest pogląd, że w omawianej sytuacji pracownik uprawniony jest do dwóch odszkodowań⁴⁵. Przeciwnego zdania jest W. Sanetra, w ocenie którego w takim przypadku pracownik korzysta z uprawnień, które dotyczą rozwiązania w trybie natychmiastowym. W ocenie autora skutek rozwiązujący jest bowiem następstwem drugiej czynności prawnej, co oznacza, że wypowiedzenie nie może spowodować rozwiązania umowy o pracę i w tym sensie staje się bezprzedmiotowe. Ponadto uprawnienia z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia idą dalej niż uprawnienia związane z wadliwym wypowiedzeniem umowy o pracę⁴⁶. Stanowisko to podziela także A. Świątkowski stwierdzając, że pracownik, który wystąpił o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, z którym w okresie tego wypowiedzenia pracodawca z naruszeniem przepisów

⁴³ Zob. wyrok SN z dnia 8 maja 2006 r., II PK 277/06, OSNP 2008, nr 7–8, poz. 103.

⁴⁴ LEX nr 1794312.

⁴⁵ J. Ligaj, *Uprawnienia pracownika w razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia*, St.Iur.Lubl. 2006, t. VII, s. 141; T. Liszcz, *Odpowiedzialność...*, s. 7; L. Florek (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2011, s. 324.

⁴⁶ Zob. W. Sanetra, (w:) J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011, s. 459.

rozwiązał stosunek pracy w trybie natychmiastowym, ma wyłącznie roszczenie o odszkodowanie z tytułu drugiego oświadczenia woli złożonego przez pracodawcę. Jednocześnie autor ten postuluje o zmianę art. 60 k.p., w ten sposób, aby w przypadku zbiegu dwóch wadliwych czynności prawnych rozwiązujących umowę o pracę pracownik był uprawniony do dwóch odszkodowań⁴⁷.

W moim przekonaniu bardziej przekonujący jest pogląd uznający prawo pracownika do dwóch roszczeń odszkodowawczych. Należy zauważyć, że świadczenie przewidziane w art. 60 k.p. służy naprawieniu szkody w postaci utraty zarobków przysługujących pracownikowi do końca ustalonego uprzednio okresu wypowiedzenia (funkcja kompensacyjna) oraz ukaraniu pracodawcy w związku z nieprawidłowym rozwiązaniem stosunku pracy (funkcja represyjna). Natomiast w przypadku odszkodowania wymienionego w art. 45 k.p., poza funkcją kompensacyjną i represyjną, ważną rolę odgrywa funkcja socjalna polegająca na zapewnieniu środków do zaspokajania potrzeb życiowych w razie utraty zarobków po ustaniu zatrudnienia. W konsekwencji późniejsze świadczenie przysługujące zatrudnionemu z powodu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie pochłania, jak twierdzi A. Świątkowski, odszkodowania z tytułu wcześniejszego wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę. Uważam, że nie było uzasadnione pozbawienie pracownika o odszkodowanie z jednego tytułu w sytuacji, gdy pracodawca dopuścił się naruszenia dwukrotnie. Jeżeli pracodawca podwójnie naruszył przepisy, to powinien ponieść podwójne konsekwencje.

W prawie pracy prawna regulacja zbiegu pracowniczych roszczeń majątkowych przybiera jedną z dwóch form: kumulatywnego zbiegu norm lub kumulacji roszczeń majątkowych. W efekcie dochodzi do przyznania uprawnionym pracownikom prawa do jednego świadczenia majątkowego bądź do kumulacji świadczeń⁴⁸. W moim przekonaniu z tą ostatnią mamy do czynienia w przypadku niezgodnego rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia dokonanego w okresie wadliwego wypowiedzenia stosunku pracy.

⁴⁷ Zob. A. Świątkowski, *Zbieg pracowniczych roszczeń majątkowych*, PiZS 2013, nr 5, s. 4–5; idem, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 339. W projekcie Kodeksu prawa pracy z 2007 roku (art. 106 § 2) pozostawiono dotychczasowe rozwiązanie.

⁴⁸ Zob. idem, *Zbieg...*, s. 2.

Odszkodowanie określone w art. 60 k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia, co oznacza, że do świadczenia tego nie jest uprawniony pracownik, z którym pracodawca niezgodnie z prawem rozwiązał umowę o pracę w trybie natychmiastowym w ostatnim dniu wypowiedzenia⁴⁹.

Dolegliwości majątkowe w postaci zadośćuczynienia za doznaną krzywdę lub odszkodowania w razie rozwiązania umowy o pracę dotyczą pracodawcę, który stosuje mobbing lub jemu nie przeciwdziała⁵⁰. Zgodnie z art. 94³ § 3 k.p. o to pierwsze świadczenie, może ubiegać się pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia. Na tle przytoczonego przepisu istotną rolę odgrywają dwie przesłanki, mianowicie **rozstrój zdrowia** oraz działania o charakterze mobbingowym, które go wywołały. Ich łączne wystąpienie jest warunkiem *sine qua non* nabycia prawa do omawianego świadczenia. *A contrario* do zadośćuczynienia przewidzianego w Kodeksie pracy nie jest upoważniony zarówno pracownik, u którego rozstrój zdrowia nie został wywołany mobbingiem, jak i pracownik, u którego nie doszło do rozstroju zdrowia mimo stosowanych wobec niego praktyk mobbingowych.

W ocenie Sądu Najwyższego rozstrój zdrowia powinien być kwalifikowany w kategoriach medycznych. Nie jest zatem wystarczające wykazanie następstw w sferze psychicznej poszkodowanego, takich jak

⁴⁹ Zob. wyrok SN z 12 marca 1987 r., I PRN 93/86, St. Prac. 1987, nr 11, s. 32.

⁵⁰ Zob. M. Bosak, *Problem mobbingu w orzecnictwie sądów polskich z perspektywy dziesięciolecia obowiązywania art. 94(3) k.p.*, (w:) *Przemiany prawa pracy. Od kodyfikacji do współczesności. Księga Jubileuszowa w siedemdziesięciolecie urodzin Profesor Teresy Liszcz*, red. A. Kosut, W. Perdeus, St.Iur. Lubl. 2015, nr XXIV, 3, s. 121 i n.; W. Cieślak, *Mobbing (prześladowanie) – próba definicji i wybrane zagadnienia prawne*, „Palestra” 2003, nr 9–10, s. 72 i n.; W. Cieślak, J. Stelina, *Definicja mobbingu oraz obowiązki pracodawcy przeciwdziałania temu zjawisku (art. 943 k.p.)*, PiP 2004, nr 12, s. 64 i n.; B. Cudowski, *Pracownicze roszczenia mobbingowe (w orzecnictwie Sądu Najwyższego)*, (w:) *Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego. Księga jubileuszowa Profesora Herberta Szurgacza*, red. Z. Kubot, T. Kuczyński, Warszawa 2011; idem, *Mobbing w orzecnictwie Sądu Najwyższego*, MPPr. 2008, nr 10, s. 509 i n.; Z. Niedbała, *Molestowanie i mobbing w świetle Kodeksu pracy. Wybrane problemy*, (w:) *Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego. Księga jubileuszowa Profesora Herberta Szurgacza*, red. Z. Kubot, T. Kuczyński, Warszawa 2011; R. Poźdźnik, *Odszkodowanie, zadośćuczynienie za mobbing w miejscu pracy*, PS 2004, nr 5, s. 122 i n.; H. Szewczyk, *Mobbing w stosunkach pracy. Zagadnienia prawne*, Warszawa 2012.

uczucie smutku, przygnębienia, żalu i innych negatywnych emocji, czy też jak stanowi art. 448 k.c. – naruszenia dobra osobistego⁵¹.

Zważywszy, że w Kodeksie pracy nie określono ani dolnej ani górnej granicy zadośćuczynienia, o jego wysokości decyduje sąd biorąc pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy. W ocenie Sądu Najwyższego wskazane jest, aby przy zasądzaniu odpowiednich kwot tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za krzywdę spowodowaną mobbingiem sądy pracy kierowały się zasadami i kryteriami wypracowanymi w judykaturze sądów cywilnych przy ustalaniu odpowiednich sum tytułem zadośćuczynienia zasądzanych na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego. Chodzi tu w szczególności o jej rodzaj i rozmiar, wymagający oceny stopnia wywołanych cierpień psychicznych lub fizycznych, ich intensywności, czasu trwania lub nieodwracalności następstw doznanej krzywdy, ale także inne podobne okoliczności towarzyszące ujawnionej krzywdzie. Nie zawsze w pełni mierzalny (wymierny) charakter tych okoliczności sprawia, że sąd ma normatywną swobodę w ustalaniu odpowiednich sum tytułem należnego zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę, co sprawia, że korygowanie jego wysokości w kwotach zasądzonych przez sądy niższej instancji jest możliwe i dopuszczalne tylko wówczas, gdy stwierdza się oczywiste naruszenie ogólnych zasad (kryteriów) ustalania wysokości zadośćuczynienia. Przy czym należy mieć na względzie, że zadośćuczynienie w prawie cywilnym przysługuje na ogół z tytułu tzw. krzywdy niematerialnej, co oznacza, że powinno ono rekompensować uszczerbek o charakterze niemajątkowym, tymczasem zadośćuczynienie prawa pracy za doznaną krzywdę wskutek mobbingu przysługuje tylko wówczas, gdy mobbing spowodował rozstrój zdrowia, którego kompensata obejmuje zarówno wymierne (majątkowe), jak i niewymierne następstwa takiej krzywdy. W efekcie rozstrój zdrowia pracownika spowodowany mobbingiem w prawie pracy może wymagać – w zależności od rozmiaru i skutków doznanego rozstroju zdrowia – nie tylko zrekompensowania wydatków majątkowych w postaci kosztów koniecznego jego leczenia, ale niekiedy – w przypadku spowodowanej rozstrojem zdrowia utraty zatrudnienia – także np. pokrycia kosztów przekwalifikowania się do innego zawodu, a na-

⁵¹ Zob. uzasadnienie wyroku SN z dnia 9 maja 2009 r., III PK 2/09, OSNP 2011, nr 1–2, poz. 5.

wet przyznania odpowiedniej renty w razie utraty zdolności do pracy wskutek mobbingu (element majątkowy rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem), ale ponadto naprawienia poczucia krzywdy w niematerialnych sferach psychicznej i psychologicznej osoby poszkodowanej. Taki potencjalny w prawie pracy zakres krzywdy w postaci realnego rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem może zatem polegać na wyliczeniu odpowiedniej sumy zadośćuczynienia pieniężnego zarówno z uwzględnieniem reguł wypracowanych dla naprawienia szkody wynikłej z rozstroju zdrowia (art. 444 k.c. w związku z art. 300 k.p.), jak i naprawienia krzywdy niemajątkowej⁵². W judykaturze podkreśla się ponadto, że zadośćuczynienie za krzywdę przysługuje od pracodawcy zawsze w jednej kwocie z konkretnego rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem. Zawinione nieprzeciwdziałanie mobbingowi przez przełożonych mobbera, które wpływa lub **współprzyczynia się** do ujawnionego rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem, powinno być oceniane jako zdarzenie zwiększające lub potęgujące poczucie krzywdy pracownika poddanego mobbingowi, która wymaga zrekompensowania przez zasądzenie jednego adekwatnego zadośćuczynienia pieniężnego (art. 94³ § 3 k.p.), a nie dwóch tego typu świadczeń przysługujących od mobbera oraz od jego przełożonych⁵³.

Na podstawie art. 94³ § 4 k.p. pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę uprawniony jest do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem mobbingu jako przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (art. 94³ § 5 k.p.). Mobbing powinien być rzeczywistą przyczyną rozwiązania, przy czym nie wymaga się, aby stanowił wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy⁵⁴.

W przepisie art. 94³ § 5 k.p. wymaga się, aby do rozwiązania umowy o pracę doszło w następstwie jednostronnej czynności pracownika. Do ustania stosunku pracy może zatem dojść za wypowiedzeniem lub w trybie natychmiastowym. Do odszkodowania na podstawie Ko-

⁵² Zob. uzasadnienie wyroku SN z dnia 29 marca 2007 r., II PK 228/06, OSNP 2008, nr 9–10, poz. 126.

⁵³ Wyrok SN z dnia 22 stycznia 2015 r., III PK 65/14, LEX nr 1628944.

⁵⁴ Wyrok SN z dnia 6 lutego 2009 r., I PK 147/08, OSNP 2010, nr 17–18, poz. 209.

deksu pracy nie uprawnia rozwiązanie umowy o pracę w drodze porozumienia stron. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 października 2009 r. (II PK 105/09)⁵⁵ stwierdził, że niezłożenie przez pracownika oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powodu mobbingu (art. 94³ § 5 k.p.) stanowi co prawda przeszkodę formalną do domagania się odszkodowania, o jakim jest mowa w art. 94³ § 4 k.p., nie wyklucza jednak dochodzenia roszczeń odszkodowawczych z tytułu mobbingu na zasadach ogólnych, czyli na podstawie art. 415 i następne k.c., regulujących odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną czynem niedozwolonym. Przy czym pracownik powołujący się na regulacje cywilnoprawne zobowiązany jest do wykazania wszystkich przesłanek odpowiedzialności deliktowej. Cięży na nim także obowiązek udowodnienia wszystkich okoliczności dotyczących stosowania wobec niego mobbingu.

W przypadku rozwiązania umowy o pracę z powodu mobbingu w trybie określonym w art. 55 § 1¹ k.p. dochodzi do zbiegu świadczeń odszkodowawczych. Mając na względzie, że świadczenia te opierają się na różnych podstawach, to pierwsze wiąże się bowiem ze stosowaniem wobec pracownika praktyk o charakterze mobbingowym, natomiast to ostatnie przysługuje zatrudnionemu w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków, pracownikowi przysługują dwa odszkodowania. Podobnie rzecz się ma w razie naruszenia zasady równego traktowania w zakresie warunków zatrudnienia, awansowania, dostępu do szkoleń przy jednoczesnym stosowaniu wobec pracownika mobbingu. Niezależnie od odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równości (art. 18^{3d} k.p.), pracownik, który rozwiązał stosunek pracy z powodu mobbingu upoważniony jest także do świadczenia przewidzianego w art. 94³ § 4 k.p.⁵⁶

⁵⁵ OSNP 2011, nr 9–10, poz. 125.

⁵⁶ Zob. D. Dörre-Nowak, *Zbieg środków ochronnych przed molestowaniem, molestowaniem seksualnym i mobbingiem*, PiZS 2004, nr 11, s. 15; H. Szewczyk, *Zadośćuczynienie pieniężne za krzywdę w postaci rozstroju zdrowia i odszkodowanie za szkodę wywołaną mobbingiem*, (w:) *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A. Świątkowski, Kraków 2003/2004, s. 144. Na temat zbiegu roszczeń z tytułu dyskryminacji i wadliwego rozwiązania stosunku pracy zob. E. Maniewska, *Zbieg roszczenia o odszkodowanie z art. 18^{3d} k.p. za dyskryminacyjną przyczynę wypowiedzenia z roszczeniami z art. 45 § 1 k.p.*, PiZS 2016, nr 10, s. 16 i n.

Powstaje wątpliwość, czy o dwa odszkodowania może ubiegać się pracownik rozwiązujący stosunek pracy w związku z mobbingiem, który jednocześnie stał się ofiarą molestowania lub molestowania seksualnego. Zgodnie z art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p. przez molestowanie rozumie się niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Jeżeli tego rodzaju zachowania mają charakter seksualny lub odnoszą się do płci pracownika określa się je mianem molestowania seksualnego (art. 18^{3a} § 6 k.p.). Z porównania przepisów kodeksowych dotyczących molestowania (molestowania seksualnego) i mobbingu wynika, że w obu przypadkach mamy do czynienia z kwalifikowanym deliktem prawa pracy i co istotniejsze molestowanie (molestowanie seksualne) jest szczególnym rodzajem mobbingu. W ocenie W. Sanetry okoliczność ta pozbawia molestowanego pracownika możliwości ubiegania się o dwa odszkodowania. Tożsamość podstawy faktycznej wyrządzenia szkody może być wynagrodzona tylko jednym odszkodowaniem ryczałtowym⁵⁷.

Pogląd autora budzi pewne wątpliwości. Warto zauważyć, że odszkodowanie przewidziane w art. 18^{3d} k.p. przysługuje pracownikowi z powodu naruszenia zasady równego traktowania w związku z molestowaniem lub molestowaniem seksualnym, natomiast do odszkodowania określonego w art. 94³ § 4 k.p. ma prawo pracownik, który w związku z tymi zachowaniami, kwalifikowanymi jednocześnie jako mobbing, rozwiązał stosunek pracy. W tej sytuacji nasuwa się wniosek, że zatrudnionemu przysługują dwa świadczenia odszkodowawcze.

Odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawca ponosi także w razie wyrządzenia pracownikowi szkody wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy (art. 99 § 1 k.p.). Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z tego powodu, przy czym nie może ono przekraczać kwoty 6-tygodniowych zarobków (§ 2). Ze stosownym roszczeniem wystąpić może pracownik, który wykaże związek między naruszeniem przez pracodawcę obowiązków wiążących się z wydaniem świadectwa pracy a pozostawianiem bez pracy i w efekcie utratą zarobków. Uchybienie pracodawcy może polegać na naruszeniu terminów określonych w art. 97 k.p.,

⁵⁷ Podobnie W. Sanetra, (w:) J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks...*, s. 685.

zamieszczeniu w świadectwie niepełnych lub błędnych informacji dotyczących okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także innych informacji niezbędnych do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego, zamieszczeniu bez wniosku pracownika danych o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach bądź pominięciu tych kwestii mimo żądań zatrudnionego. W orzecznictwie Sądu Najwyższego zastrzega się, że odszkodowanie z powodu niewydania lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy przysługuje pracownikowi tylko wówczas, gdy nie mógł uzyskać z tego powodu nowej pracy, pomimo podejmowanych w tym kierunku starań, co sam powinien udowodnić⁵⁸. Żądanie sprostowania świadectwa pracy nie jest warunkiem dochodzenia odszkodowania. Należy ponadto podkreślić, że szkoda spowodowana wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy nie musi wynikać jedynie z braku możliwości znalezienia przez pracownika pracy. Może polegać także np. na odmowie przyznania mu świadczeń z zabezpieczenia społecznego. Za te inne szkody pracodawca ponosi odpowiedzialność na podstawie art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p.⁵⁹

W uchwale z dnia 13 lipca 1976 r. (I PZP 22/76)⁶⁰ Sąd Najwyższy orzekł, że pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez zakład pracy wskutek wydania niewłaściwego świadectwa pracy (art. 99 § 1 k.p.), niezależnie od przyznanego mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez zakład pracy umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 56 i 58 k.p.). Jednakże odszkodowanie za okres pozostawania bez pracy wskutek wydania niewłaściwego świadectwa pracy może być przyznane tylko w zakresie szkody niewyrównanej przyznanym odszkodowaniem z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Uzasadniając to stanowisko Sąd Najwyższy zauważył, że oba świadczenia służą naprawieniu szkody w postaci utraty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Jeśli więc odszkodowanie z tytułu bezprawnego rozwiązania

⁵⁸ Zob. wyrok SN z dnia 10 listopada 1978 r., I PRN 107/78, OSNCP 1979, nr 4, poz. 83.

⁵⁹ Zob. wyrok SN z dnia 13 października 2004 r., II PK 36/04, OSNP 2005, nr 8, poz. 106; Gd. St. Praw. – Przegląd Orzecznictwa 2005, nr 4, poz. 18 z głosem M. Tomaszewskiej.

⁶⁰ OSNCP 1977, nr 2, poz. 21; T. Liszcz, *Odpowiedzialność...*, s. 9–11.

umowy o pracę bez wypowiedzenia wyrównuje całkowicie utratę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres 6 tygodni, to wówczas w związku z brakiem przesłanki warunkującej odszkodowanie określone w art. 99 k.p., to ostatnie staje się świadczeniem nienależnym.

W art. 99 § 2 k.p. ustawodawca określił maksymalną kwotę odszkodowania. Pracownik pozostający bez pracy przez okres krótszy niż 6 tygodni może otrzymać odszkodowanie w kwocie odpowiadającej wynagrodzeniu za okres faktycznego pozostawania bez zatrudnienia lub wyższe, przy czym nie wyższe niż sześciotygodniowa płaca otrzymywana u dotychczasowego pracodawcy.

Z odpowiedzialnością odszkodowawczą pracodawcy mamy także do czynienia w razie wystąpienia wypadku przy pracy lub choroby zawodowej. Według art. 237¹ § 2 k.p. pracownikowi, który uległ wypadkowi przy pracy, przysługuje od pracodawcy odszkodowanie za utratę lub uszkodzenie w związku z wypadkiem przedmiotów osobistego użytku oraz przedmiotów niezbędnych do wykonywania pracy, z wyjątkiem utraty lub uszkodzenia pojazdów samochodowych oraz wartości pieniężnych. Chodzi zatem o przedmioty służące zaspokajaniu osobistych potrzeb pracownika (np. ubranie, obuwie, torebka) oraz rzeczy, które są mu niezbędne do wykonywania obowiązków pracowniczych. Ich zniszczenie lub uszkodzenie w wyniku wypadku przy pracy rodzi po stronie pracodawcy odpowiedzialność odszkodowawczą na podstawie regulacji cywilnoprawnych. Pracownik zobowiązany jest w szczególności do wykazania, że miał miejsce wypadek przy pracy w rozumieniu art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych⁶¹, w wyniku którego doszło do zniszczenia lub uszkodzenia należących do niego przedmiotów. Na tle przepisu kodeksowego powstaje wątpliwość, czy odpowiedzialność pracodawcy ma charakter obiektywny (absolutny) w tym sensie, że istnieje także w razie wystąpienia okoliczności wyłączających prawo do świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego. W myśl art. 21 ustawy wypadkowej świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego nie przysługują ubezpieczonemu, gdy wyłączną przyczyną wypadków, było udowodnione naruszenie przez ubezpieczonego przepisów dotyczących ochrony

⁶¹ Tekst jedn. Dz. U. z 2017, poz. 1773 z późn. zm.

życia i zdrowia, spowodowane przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa lub też jeżeli będąc w stanie nietrzeźwości lub pod wpływem środków odurzających lub substancji psychotropowych, przyczynił się w znacznym stopniu do spowodowania wypadku. Z uwagi na brak podobnych zastrzeżeń w Kodeksie pracy należy przyjąć, że pracownik, mimo zaistnienia wymienionych okoliczności, upoważniony jest do świadczeń odszkodowawczych na podstawie Kodeksu cywilnego, o ile w związku z wypadkiem przy pracy doszło do uszczerbku w należących do niego przedmiotach⁶². Spośród regulacji cywilnoprawnych uwzględnienia w tym zakresie wymaga m.in. art. 362 k.c. dotyczący przyczynienia się poszkodowanego do powstania lub zwiększenia szkody. W efekcie przyczynienie się pracownika do wystąpienia wypadku przy pracy i w jego następstwie powstania szkody w przedmiotach określonych w art. 237¹ § 2 k.p. jest przesłanką umożliwiającą pracodawcy obniżenie należnego pracownikowi odszkodowania⁶³.

W myśl art. 237¹ § 1 k.p. pracownikowi, który uległ wypadkowi przy pracy lub zachorował na chorobę zawodową określoną w wykazie, o którym mowa w art. 237 § 1 pkt 3 k.p., przysługują świadczenia z ubezpieczenia społecznego, określone w odrębnych przepisach⁶⁴. W związku z treścią przytoczonego przepisu kontrowersje budzi kwestia dopuszczalności dochodzenia na podstawie Kodeksu cywilnego świadczeń uzupełniających z tytułu szkód na osobie pracownika. W judykaturze przyjmuje się, art. 237¹ k.p. nie można interpretować w taki sposób, że stanowi on przepis szczególny w stosunku do przepisów prawa cywilnego dotyczących odpowiedzialności deliktowej, wyłączający ich stosowanie w przypadku otrzymania przez pracownika, który uległ wypadkowi przy pracy świadczeń na podstawie ustawy wypadkowej z roku 2002.

⁶² Zob. T. Wyka (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 1296. Inaczej E. Hofmańska, *Odszkodowanie za przedmioty utracone lub uszkodzone w związku z wypadkiem przy pracy*, PiZS 2003, nr 3, s. 23; W. Sanetra, (w:) J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks...*, s. 1147. Jeszcze inaczej J. Jończyk, który uważa, że naprawienie szkody na podstawie art. 237¹ § 2 k.p. wyłącza odpowiedzialność cywilną na zasadzie *lex specialis derogat legi generali*, zob. J. Jończyk, *Ubezpieczenie wypadkowe*, PiP 2003, nr 6, s. 7.

⁶³ Zob. M. Raczkowski, (w:) M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 955–956.

⁶⁴ Chodzi o ustawę o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Pracodawca może bowiem odpowiadać za szkodę wyrządzoną pracownikowi wskutek wypadku przy pracy na zasadach ogólnych, w szczególności na podstawie art. 415 k.c. i nast. dotyczących odpowiedzialności z tytułu czynów niedozwolonych. Odesłanie do przepisów ustawy wypadkowej nie oznacza, że w obecnym stanie prawnym pracownik wskutek wyrządzonej mu przez pracodawcę szkody nie może dochodzić roszczeń na podstawie przepisów prawa cywilnego od pracodawcy⁶⁵. Przy czym podkreśla się, że pracownik, który otrzymał świadczenia z ustawy wypadkowej – niewyrównujące całej szkody – nie zawsze będzie miał prawo do uzupełniającego odszkodowania na podstawie prawa cywilnego. Prawo to przewiduje wprawdzie odpowiedzialność za szkodę w pełnej wysokości (art. 361 § 2 k.c.), ale wprowadza węższe przesłanki odpowiedzialności niż art. 21 ustawy wypadkowej. W szczególności dotyczy to granic ryzyka, będącego podstawą odpowiedzialności prowadzącego na własny rachunek przedsiębiorstwo lub zakład wprawiany w ruch za pomocą sił przyrody (art. 435 k.c.)⁶⁶.

Doktryna nie zajmuje w tej kwestii tak jednolitego stanowiska. Przeważa pogląd o dopuszczalności dochodzenia od pracodawcy komplementarnego odszkodowania na zasadach prawa cywilnego w sytuacji, gdy świadczenia określone w sposób ryczałtowy w ustawie wypadkowej należyne od ZUS nie kompensują całej szkody⁶⁷. Podnosi się, że pracownik

⁶⁵ Zob. wyrok SA w Krakowie z dnia 3 czerwca 2013 r., III APa 12/13, LEX nr 1362699. Podobnie orzekano na tle ustawy z dnia 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, tekst. jedn. Dz. U. z 1983 r., nr 30, poz. 144 z późn. zm.; zob. M. Kurzanoga, *Uzupełniająca odpowiedzialność cywilna pracodawcy z tytułu wypadku przy pracy*, (w:) *Problemy odpowiedzialności cywilnej we Francji i w Polsce*, red. Z. Hajn, D. Skupień, Łódź 2016, s. 2009.

⁶⁶ Zob. wyrok SA w Szczecinie z dnia 26 marca 2013 r., I ACa 864/12, LEX nr 1344238.

⁶⁷ Zob. D. Dzienisiuk, *Prawo pracy a prawo ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2016, s. 402–407; R. Celeda (w:) *Kodeks...*, red. L. Florek, s. 1072; J. Jończyk, *Ubezpieczenie...*, s. 7; M. Kurzynoga, *Uzupełniająca...*, s. 216; T. Liszcz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika – cz. 2*, PiZS 2009, nr 1, s. 6–7; E. Maniewska, *Jeszcze o odpowiedzialności cywilnoprawnej pracodawcy za wypadki przy pracy*, PiZS 2011, nr 12, s. 20–21; M.T. Romer, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 1105; W. Sanetra, *Nowa filozofia wypadkowa*, PUSiZ 2002, nr 11, s. 2; A. M. Świątkowski, *Kodeks...*, s. 1048; W. Witoszko, *Odpowiedzialność pracodawcy w razie dochodzenia uzupełniających roszczeń cywilnoprawnych z tytułu wypadków przy pracy lub choroby zawodowej*, PiZS 2008, nr 11, s. 22; T. Wyka, (w:) *Kodeks...*, s. 1295.

pozbawiony takiej możliwości byłby w mniej korzystnej sytuacji, niż inne podmioty, którym takie prawo przysługuje⁶⁸. W konsekwencji poszkodowany pracownik i jego rodzina w pewnym stopniu ponosiliby ryzyko szkód na osobie spowodowanych funkcjonowaniem zakładu pracy⁶⁹. Inni są zdania, że obecne brzmienie art. 237¹ § 1 k.p. pozbawia pracowników możliwości dochodzenia uzupełniających świadczeń na podstawie Kodeksu cywilnego⁷⁰. Stwierdzają, że wraz z przerzuceniem obowiązku finansowania składek na ubezpieczenia wypadkowe wyłącznie na pracodawców, którzy płacą składki w wysokości uzależnionej od stopnia ryzyka prowadzonej przez nich działalności, płatnicy nabyli uprawnienie do nieponoszenia indywidualnego ciężaru realizacji świadczeń na rzecz poszkodowanego pracownika⁷¹.

Z analizy art. 237¹ k.p. oraz przepisów ustawy wypadkowej nasuwa się wniosek, że pracodawca ponosi odpowiedzialność odszkodowawczą według reguł określonych w Kodeksie cywilnym przede wszystkim z tytułu utraty lub uszkodzenia przedmiotów osobistego użytku oraz przedmiotów niezbędnych do wykonywania pracy. Tego rodzaju szkody nie uprawniają pracownika do wypłaty świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Innymi słowy, odszkodowanie należne od pracodawcy stanowi jedyny sposób kompensacji uszczerbków powstałych w należących do niego przedmiotach. Całkowicie inaczej rzecz się ma w przypadku szkód na osobie. Zgodnie z uregulowaniami ustawy wypadkowej oraz Kodeksu pracy obowiązek odszkodowawczy ciąży w pierwszej kolejności na organie rentowym. Wypłata świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego nie pozbawia jednakże ubezpieczonego (pracownika) możliwości dochodzenia świadczeń uzupełniających na podstawie Kodeksu cywilnego. Ani w ustawie wypadkowej ani w Kodeksie pracy ustawodawca nie zawarł bowiem zastrzeżenia, że świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego

⁶⁸ Zob. Ł. Pisarczyk, *Ryzyko pracodawcy*, Warszawa 2008, s. 344.

⁶⁹ Zob. W. Sanetra, *O założeniach nowego systemu świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych*, PiZS 2003, nr 3, s. 5.

⁷⁰ Zob. M. Gersdorf, *Odpowiedzialność cywilnoprawna pracodawcy za wypadki przy pracy*, PiZS 2003, nr 6, s. 14; M. Raczkowski, *Kilka uwag o cywilnej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy*, PiZS 2009, nr 4, s. 4.

⁷¹ Zob. K. Ślebzak, *Uzupełniająca odpowiedzialność pracodawcy z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych*, PiZS 2009, nr 11, s. 8.

stanowią zaspokojenie wszelkich roszczeń z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej⁷².

Na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego pracodawca ponosi ponadto odpowiedzialność odszkodowawczą za choroby wywołane przez warunki pracy, które nie zostały zakwalifikowane do chorób zawodowych. Teza ta znajduje potwierdzenie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2008 r. (I PK 57/08)⁷³, w którym stwierdzono, że odpowiedzialność pracodawcy wobec pracownika z tytułu czynu niedozwolonego polegającego na wywołaniu rozstroju zdrowia (art. 444 § 1 i art. 445 § 1 k.c.) obejmuje także skutki choroby spowodowanej warunkami pracy, niebędącej chorobą zawodową (choroba pracownicza).

W konkluzji należy podkreślić, że świadczenia należne pracownikowi mają charakter odszkodowawczy (w razie wystąpienia szkody) lub zadośćuczynienia (w przypadku uszczerbku w dobrach niemajątkowych), niekiedy pełnią także funkcję represyjną i prewencyjną wobec pracodawcy.

2.2. Odpowiedzialność karna pracodawców

Pracodawca – będący osobą fizyczną – jeżeli samodzielnie dokonuje czynności z zakresu prawa pracy lub osoby działające w jego imieniu ponoszą ponadto odpowiedzialność karną i za wykroczenia. Poza przypadkami omówionymi w rozdziale piątym, z tego rodzaju odpowiedzialnością mamy także do czynienia na gruncie ustaw szczególnych. Chodzi w tym zakresie zwłaszcza o ustawę o związkach zawodowych⁷⁴ oraz ustawę o rozwiązywaniu sporów zbiorowych⁷⁵.

W myśl art. 35 ust. 1 u.z.z. na karę grzywny lub karę ograniczenia wolności naraża się osoba, która w związku z zajmowanym stano-

⁷² W uzasadnieniu projektu ustawy takie zastrzeżenie zawarto jedynie w odniesieniu do roszczeń wobec ZUS. Pozostawiono natomiast możliwość dochodzenia przez ubezpieczonego roszczeń uzupełniających na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego od płatnika składek, <http://informacjaprawnicza.pl/Dokument>.

⁷³ OSNP 2010, nr 7–8, poz. 85.

⁷⁴ Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, tekst jedn. Dz. U. z 2015 r., poz. 1881.

⁷⁵ Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Dz. U. z 2018 r., poz. 399 z późn. zm.

wiskiem lub pełnioną funkcją dopuszcza się określonych w ustawie występku. Zastrzeżenie dotyczące **zajmowanego stanowiska** lub **pełnionej funkcji** wskazuje, że przepis ten dotyczy w szczególności członków organu zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy (dyrektor, jego zastępcy, prezes, członkowie zarządu), syndyka oraz likwidatora (art. 3¹ k.p.). Wśród czynów upoważniających do wymierzenia sankcji karnych wymienia się: 1) przeszkadzanie w utworzeniu zgodnie z prawem organizacji związkowej, 2) utrudnianie wykonywania legalnej działalności związkowej, 3) dyskryminowanie pracowników z powodu przynależności związkowej, pozostawania poza związkiem zawodowym lub wykonywania funkcji związkowej, 4) niedopełniania określonych w ustawie obowiązków. O przeszkadzaniu w utworzeniu, zgodnie z prawem, związku zawodowego można mówić w sytuacji, gdy inicjatorom grozi się rozwiązaniem stosunku pracy, uprzedza o niemożliwości ponownego zatrudnienia. Z kolei wykonywanie działalności związkowej jest utrudnione np. w sytuacji, gdy działaczowi związkowemu stale odmawia się zwolnienia od pracy zawodowej w celu wykonywania doraźnej czynności poza zakładem pracy, odmawia się zakładowej organizacji związkowej pomieszczenia i niezbędnych urządzeń technicznych, nie są przekazywane informacje niezbędne do prowadzenia działalności związkowej⁷⁶. Należy podkreślić, że zarówno w kwestii tworzenia organizacji związkowej, jak i prowadzenia przez nią działalności ważną rolę odgrywa przesłanka zgodności z prawem. *A contrario* nie ponosi odpowiedzialności karnej osoba, która sprzeciwia się powołaniu związku zawodowego w sposób sprzeczny z ustawą związkową, np. przeciwdziała czynnościom naruszającym porządek prawny. Istotne jest także i to, aby **utrudnianie**, o którym jest mowa w art. 35 ust. 1 pkt 2 u.z.z. miało charakter jeśli nie stały, to przynajmniej powtarzający się, gdyż jednorazowa, sporadyczna przeszkoda w działalności organizacji związkowej nie może być kwalifikowana jako utrudnianie działalności związku zawodowego⁷⁷.

Penalizacji podlegają także działania pracodawcy (innej osoby) naruszające zasadę równego traktowania pracowników w związku z ich przy-

⁷⁶ Zob. L. Wilk, *Kilka uwag o kryminalizacji w sferze zbiorowego prawa pracy*, PS 1998, nr 3, s. 63–67.

⁷⁷ Zob. W. Masewicz, *Czyny karalne związane ze stosunkiem pracy. Odpowiedzialność pracodawcy i pracownika*, Warszawa 1995, s. 38.

należnością związkową lub pozostawianiem poza strukturami związkowymi. Chodzi zatem o uprzywilejowane traktowanie członków określonego związku zawodowego bądź pracowników niezrzeszonych, pozbawianie osób należących do organizacji związkowych (lub będących poza związkiem zawodowym) określonych świadczeń, pomijanie tych osób przy awansowaniu. Zgodnie z art. 1 ust. 2 konwencji nr 98 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej stosowania zasad organizowania się i rokowań zbiorowych⁷⁸ ochrona przed wszelkimi aktami dyskryminacji, dążącymi do naruszenia wolności związkowej w dziedzinie pracy powinna odnosić się w szczególności do czynów mających na celu: 1) uzależnienie zatrudnienia pracownika od warunku, że nie przystąpi on do związku zawodowego lub przestanie należeć do związku zawodowego, 2) wydalenie pracownika lub skrzywdzenie go we wszelki inny sposób z powodu jego przynależności do związku zawodowego lub udział w działalności związkowej poza godzinami pracy, lub za zgodą pracodawcy, w godzinach pracy. Na sankcje karne naraża się także osobę dyskryminującą działaczy związkowych.

Wśród zachowań zagrożonych sankcją karną wymienia się także niewykonywanie obowiązków wymienionych enumeratywnie w art. 35 ust. 1 pkt 4 u.z.z., chodzi tu o przekazanie informacji o przejściu zakładu pracy na nowego pracodawcę, podjęcie rokowań w celu zawarcia porozumienia dotyczącego warunków zatrudnienia (art. 26¹), pobieranie z wynagrodzenia pracownika składek członkowskich i przekazywanie ich na właściwy rachunek bankowy (art. 33¹), ponoszenie kosztów, w tym zwłaszcza wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne, działaczy międzyzakładowej organizacji związkowej korzystających ze zwolnień od pracy na czas kadencji w zarządzie lub w celu wykonania dożnej czynności (art. 34¹).

Karę grzywny lub ograniczenia wolności przewiduje się także z tytułu przestępstw wymienionych w art. 26 ust. 1 u.r.s.z., wśród których wymienia się: przeszkadzanie we wszczęciu lub prowadzeniu legalnego sporu zbiorowego oraz niedopełnianie obowiązków określonych w ustawie. W przypadku tych pierwszych chodzi o działania, które mają na celu uniemożliwienie przedstawienia pracodawcy przez związki zawodowe

⁷⁸ Dz. U. z 1958 r., nr 29, poz. 126.

żądań w sprawach objętych sporem zbiorowym⁷⁹. Natomiast o przeszkadzaniu w prowadzeniu legalnego strajku można mówić w razie np. odmowy przystąpienia do rokowań lub mediacji, odmowy udzielenia osobie pełniącej funkcję mediatora zwolnienia od pracy, podważanie zaufania do osoby, utrudnianie wskazania członków kolegium arbitrażu społecznego⁸⁰.

Karą ograniczenia wolności lub karą grzywny zagrożone są także wykroczenia przewidziane w ustawie z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji⁸¹, wśród których wymienia się: uniemożliwianie utworzenia rady pracowników, niepodawanie informacji dotyczących poziomu zatrudnienia, nieorganizowanie wyborów rady pracowników lub je utrudnianie, nieinformowanie rady pracowników lub nieprzeprowadzanie z nią konsultacji w sprawach określonych w ustawie, dyskryminowanie członków rady pracowników z tytułu czynności związanych z informowaniem i przeprowadzaniem konsultacji (art. 19 ust. 1 tej ustawy)⁸².

2.3. Odpowiedzialność organizacji pracodawców

Zważywszy, że zasady dotyczące odpowiedzialności organizacji pracodawców określone w art. 19 u.o.p.⁸³ stanowią w zasadzie powtórzenie uregulowań zawartych w art. 36 u.z.z., szerzej problematyka ta zostanie omówiona w części dotyczącej związków zawodowych, w tym miejscu poruszone zostaną jedynie najistotniejsze kwestie. Wobec organizacji pracodawców naruszającej porządek prawny, tak jak wobec związków zawo-

⁷⁹ Zob. M. Bojarski, W. Radecki, *Pozakodeksowe prawo karne*, t. III, *Przestępstwa w dziedzinie porządku publicznego, wyborów, polityki i inicjatywy ustawodawczej, pracy i ubezpieczeń społecznych, kultury i własności intelektualnej. Komentarz*, Warszawa 2003, s. 301.

⁸⁰ Zob. L. Bucka, *Prawnokarna ochrona rozwiązywania sporów zbiorowych*, Prok.iPr. 2011, nr 2, s. 86–88.

⁸¹ Dz. U. nr 79, poz. 550 z późn. zm.

⁸² Zob. M. Gładoch, *Ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Rady pracowników po zmianach*, Toruń 2011; M. Smusz-Kulesza, *Zbiorowe prawa pracowników do informacji*, Warszawa 2012; A. Sobczyk, *Rady pracowników. Komentarz*, Warszawa 2007; M. Wujczyk, (w:) *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 810 i n.

⁸³ Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców, tekst jedn. Dz. U. z 2015 r., poz. 2029.

dowych, mogą być stosowane sankcje o charakterze zbiorowym (nakaz dostosowania działalności organu związku do obowiązującego prawa, wyznaczenie władzom związku terminu przeprowadzenia nowych wyborów do określonego organu oraz skreślenie związku pracodawców z Krajowego Rejestru Sądowego) oraz indywidualnym (kara grzywny, którą wymierza się wobec poszczególnych członków organu związku). Nie przewiduje się natomiast kary grzywny za naruszanie przepisów ustawy o organizacjach pracodawców, co zdaniem Jana Piątkowskiego osłabia spójność prawa i narusza zasadę równości⁸⁴.

Ustawodawca nie ograniczył się tylko do wskazania dolegliwości stosowanych wobec organizacji prowadzącej działalność sprzeczną z uregulowaniami rangi ustawowej, ale ustalił także kolejność ich stosowania. Według art. 19 ust. 1 u.o.p. w pierwszej kolejności sąd rejestrowy zobligowany jest do wyznaczenia terminu, nie krótszego niż 14 dni, na dostosowanie działalności określonego organu organizacji do wymogów prawa. W razie jego bezskutecznego upływu sąd jest upoważniony do zastosowania sankcji przewidzianych w ust. 2 (nakaz przeprowadzenia nowych wyborów do danego organu oraz kara grzywny). W ostateczności dochodzi do skreślenia organizacji z rejestru. Związek skreślony prawomocnym orzeczeniem jest obowiązany niezwłocznie zaprzestać działalności i w terminie 3 miesięcy dokonać swojej likwidacji w sposób przewidziany w statucie.

Osoby pełniące funkcje w organizacjach pracodawców mogą ponadto odpowiadać według zasad przewidzianych w art. 26 u.r.s.z.

3. Odpowiedzialność związków zawodowych oraz rad pracowników

3.1. Odpowiedzialność związków zawodowych z tytułu naruszenia przepisów rangi ustawowej

Związek zawodowy, podobnie jak organizacje pracodawców, z tytułu naruszania porządku prawnego naraża się na sankcje zbiorowe oraz indywidualne. Wśród tych pierwszych stosowanych wobec organów or-

⁸⁴ Zob. J. Piątkowski, *Ustawa o organizacjach pracodawców*, (w:) *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 357.

ganizacji związkowej (np. zarządu, komisji rewizyjnej), w art. 36 u.z.z. wymienia się: nakaz dostosowania działalności organu związku do obowiązującego prawa (ust. 1), wyznaczenie władzom związku terminu przeprowadzenia nowych wyborów do określonego organu (ust. 2 pkt 2) oraz skreślenie związku zawodowego z rejestru (ust. 3). Natomiast dolegliwością o charakterze indywidualnym jest kara grzywny, którą wymierza się wobec poszczególnych członków organu związkowego. Należy podkreślić, że sankcje organizacyjne przewidziane w ust. 1 i 2 ustawy mogą być stosowane wyłącznie wobec organu związku zawodowego, ale nie w stosunku do całej organizacji. Ustawodawca na gruncie omawianej ustawy odszedł zatem od reguł obowiązujących w prawie cywilnym, zgodnie z którymi osoba prawna działa poprzez swoje organy i ponosi za nie odpowiedzialność. W świetle art. 36 u.z.z. działania podejmowane przez określony organ organizacji związkowej nie przekładają się wprost na związek zawodowy jako osobę prawną.

Inaczej rzecz się ma z karą grzywny. Ta dopuszczalna jest jedynie wobec osób fizycznych. W konsekwencji na sankcję finansową nie narażają się poszczególne organy związku zawodowego, lecz osoby wchodzące w ich skład.

Ustawodawca określił nie tylko rodzaje sankcji stosowanych z tytułu naruszania przepisów prawa, ale także kolejność ich stosowania. W myśl art. 36 ust. 1 u.z.z. sąd rejestrowy w razie stwierdzenia, że organ związku zawodowego prowadzi działalność sprzeczną z ustawą, w pierwszej kolejności wyznacza termin co najmniej 14 dni na dostosowanie działalności tego organu do obowiązującego prawa. Zważywszy, że związek zawodowy jest samorządny i niezależny od innych podmiotów, w szczególności administracji państwowej i samorządowej, postępowanie w tym zakresie wszczyna się na wniosek właściwego prokuratora okręgowego. Ten ostatni zobowiązany jest do przeprowadzenia postępowania potwierdzającego prawdziwość zarzutów stawianych organizacji związkowej.

W dalszej kolejności sąd rejestrowy może: 1) orzec grzywnę wobec poszczególnych członków organu związkowego w wysokości określonej w art. 163 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego oraz 2) wyznaczyć władzom związku termin przeprowadzenia nowych wyborów do organu związku wymienionego w ust. 1, pod rygorem zawieszenia działalności tego organu. Działania w tym zakresie podejmowane są w razie bez-

skutecznego upływu wyznaczonego uprzednio terminu. Od woli sądu rejestrowego zależy zarówno to, czy zostanie wymierzona jedna czy obie kary, jak i to w jakiej kolejności zostaną one zastosowane.

W sytuacji, gdy wcześniej stosowane środki okażą się bezskuteczne sąd rejestrowy władny jest do skreślenia związku zawodowego z rejestru. Ten najbardziej restrykcyjny i ostateczny instrument stosuje się na wniosek Ministra Sprawiedliwości. Od orzeczenia o wykreśleniu związku zawodowego z rejestru przysługuje apelacja.

Z chwilą skreślenia związek zawodowy traci osobowość prawną. W efekcie jest on obowiązany niezwłocznie zaprzestać swej działalności, a w terminie najpóźniej trzech miesięcy od uprawomocnienia się tego orzeczenia dokonać swojej likwidacji w sposób przewidziany w statucie. W przypadku sankcji polegającej na skreśleniu związku zawodowego z rejestru mamy do czynienia ze zjawiskiem przenoszenia odpowiedzialności z organu podmiotu zbiorowego, który uchybia przepisom prawa, na dany podmiot⁸⁵.

Warto podkreślić, że skreślenie związku zawodowego naruszającego porządek prawny nie powoduje w sposób automatyczny jego likwidacji. W tym celu konieczne jest rozwiązanie organizacji związkowej w trybie przewidzianym w statucie. Innymi słowy, sankcja określona w art. 36 ust. 3 u.z.z. sama w sobie nie prowadzi do rozwiązania związku zawodowego, a jedynie zobowiązuje stosowne organy do podjęcia czynności zmierzających do likwidacji danej organizacji⁸⁶.

Inaczej kwestię tę uregulowano w projekcie zbiorowego Kodeksu pracy z roku 2007. Zgodnie z proponowanymi rozwiązaniami w przypadku bezskuteczności innych instrumentów Sąd Okręgowy nakazuje likwidację organizacji związkowej w sposób określony w statucie. Jednocześnie zastrzega się, że z chwilą wydania orzeczenia w tej materii związek zawodowy zobligowany jest do niezwłocznego zaprzestania swej działalności. W razie zignorowania orzeczenia sąd z urzędu lub na wnio-

⁸⁵ Zob. W. Sanetra, *O zakresie, klasyfikacji i pojęciu odpowiedzialności zbiorowych podmiotów prawa pracy*, (w:) *Odpowiedzialność zbiorowych podmiotów prawa pracy*, Materiały XIV Zimowej Szkoły Prawa Pracy, Wrocław 1987, s. 8–9.

⁸⁶ Jeżeli przyjąć, jak czyni to część doktryny, że rejestracja związku zawodowego nie przesądza o dopuszczalności jego działania, zachodzi niebezpieczeństwo, że związek zawodowy, mimo skreślenia z rejestru, będzie dalej funkcjonował, zob. Z. Hajn, *Rozwiązanie związku zawodowego i organizacji pracodawców*, PiP 1995, nr 10–11, s. 74–76.

sek okręgowego inspektora pracy wyznaczy likwidatora, który w określonym terminie dokona likwidacji związku (art. 343 projektu).

Należy podkreślić, że mimo iż w art. 36 u.z.z. prawodawca posługuje się określeniem **ustawa**, *de facto* oceniając działalność organu związkowego należy brać pod uwagę wszystkie akty prawne rangi ustawowej⁸⁷. Do naruszania porządku prawnego może dojść m.in. w razie podawania nieprawdziwych informacji co do liczby członków danej organizacji, ujawniania tajemnicy przedsiębiorstwa, naruszania dóbr osobistych pracodawcy, prowadzenia działalności gospodarczej zagrażającej interesom pracodawcy, organizowanie nielegalnego strajku lub akcji protestacyjnej. Wśród tego rodzaju działań nie mieszczą się przypadki niewykonania lub nienależytego wykonywania przez związki zawodowe zadań przewidzianych w przepisach prawa pracy.

W art. 36 u.z.z. mowa jest o **działalności sprzecznej z ustawą**, natomiast zgodnie z art. 55 ustawy o związkach zawodowych z 1982 r.⁸⁸ podstawą zastosowania określonych środków dyscyplinujących wobec organów związku zawodowego była działalność **rażąco** sprzeczna z przepisami ustawy, co oznaczało, że działalność jedynie sprzeczna z regulacjami ustawowymi, tak jak określa się to obecnie, nie uzasadniała odpowiedzialności na podstawie tego przepisu⁸⁹. W związku z odstąpieniem w obowiązujących przepisach od sformułowania **rażąco** nasuwa się konkluzja, że doszło do zaostrożenia odpowiedzialności organów związkowych. Każde naruszenie przepisów rangi ustawowej daje podstawę do zastosowania sankcji z art. 36 u.z.z. O ile można taki wniosek dopuścić w odniesieniu do dolegliwości z ust. 1 i 2, to absolutnie nie jest on do zaakceptowania

⁸⁷ Tak też K.W. Baran, *Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych*, (w:) *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 211; E. Baran, K.W. Baran, *Z problematyki przestrzegania prawa przez związki zawodowe i organizacje pracodawców*, Prok.iPr. 1996, nr 2–3, s. 119; P. Kardas, *Normatywne gwarancje praworządności w zbiorowych stosunkach pracy*, (w:) *Państwo prawa i prawo karne. Księga jubileuszowa Profesora Andrzeja Zolla*, t. I, LEX; J. Żołyński, *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz*, LEX 2014; inaczej G. Bieniek, (w:) G. Bieniek, J. Brol, Z. Salwa, *Prawo związkowe z komentarzem*, Warszawa 1992, s. 86.

⁸⁸ Ustawa z dnia 8 października 1982 r. o związkach zawodowych, tekst jedn. Dz. U. z 1985 r., nr 54, poz. 277 z późn. zm.

⁸⁹ Zob. G. Bieniek, *Odpowiedzialność związku zawodowego*, (w:) *Odpowiedzialność zbiorowych podmiotów...*, s. 104.

w przypadku skreślenia związku zawodowego z rejestru. Decyzję o zastosowaniu tej najbardziej restrykcyjnej i ostatecznej sankcji sąd rejestrowy powinien podejmować jedynie w razie szczególnie rażącego naruszenia obowiązującego porządku prawnego, biorąc pod uwagę nie tylko rodzaj naruszenia, ale także układ sytuacyjny i kontekst społeczno-ekonomiczny, w jakim do niego doszło⁹⁰.

3.2. Odpowiedzialność związku zawodowego z tytułu nielegalnego strajku lub akcji protestacyjnej

Zgodnie z art. 26 ust. 1 u.r.s.z. na karę grzywny lub na karę ograniczenia wolności naraża się osoba, która w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją: przeszkadza we wszczęciu lub w prowadzeniu w sposób zgodny z prawem sporu zbiorowego bądź nie dopełnia obowiązków określonych w ustawie. W podobnej sytuacji znajduje się osoba kierująca strajkiem lub inną akcją protestacyjną zorganizowaną wbrew przepisom ustawy (ust. 2). Z treści wskazanych uregulowań jednoznacznie wynika, że na odpowiedzialność karną narażają się osoby uniemożliwiające prowadzenie legalnej akcji strajkowej (akcji protestacyjnej) oraz organizatorzy nielegalnego strajku (akcji protestacyjnej). Tym samym osoby, którym nie można postawić zarzutu naruszania przepisów ustawy korzystają ze swoistego immunitetu wyłączającego wymierzanie przewidzianych przez ustawodawcę dolegliwości.

Różnice w zakresie odpowiedzialności podmiotów występujących po stronie pracowniczej w związku ze sporami zbiorowymi dotyczą zarówno sfery podmiotowej, jak i przedmiotowej. Na podstawie art. 26 ust. 1 u.r.s.z. wskazane sankcje karne ponoszą działacze związkowi dopuszczający się określonych uchybień, których nie można jednocześnie zakwalifikować do działań polegających na kierowaniu strajkiem. Inaczej w odniesieniu do osób wymienionych w ust. 2. Zważywszy, że w przepisie mowa jest o **kierującym strajkiem lub akcją protestacyjną**, na karę grzywny lub na karę ograniczenia wolności w równym stopniu narażają się osoby zrzeszone, jak i niezrzeszone w związku zawodowym kierujące strajkiem lub akcją protestacyjną.

⁹⁰ Zob. K.W. Baran, *Ustawa...*, s. 211.

W odniesieniu do kwestii przedmiotowych w art. 26 ust. 1 u.r.s.z. mowa jest o działaniach, których celem jest utrudnianie wszczęcia lub prowadzenia w sposób zgodny z prawem sporu zbiorowego bądź niedopełnianie obowiązków określonych w ustawie. Wśród tego rodzaju zachowań wymienić można np. wszczęcie strajku z pominięciem pokojowych metod rozwiązywania sporu zbiorowego, zorganizowanie strajku na stanowiskach, urządzeniach i instalacjach, na których zaniechanie pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa, nieprzeprowadzenie referendum⁹¹, rozpoczęcie strajku bez zachowania okresu co najmniej pięciu dni przewidzianego w art. 20 ust. 3 u.r.s.z. Natomiast w ust. 2 przewiduje się odpowiedzialność karną za kierowanie nielegalnym strajkiem (akcją protestacyjną). **Kierować** w języku potocznym oznacza „wytyczać drogi działania, rządzić kimś, czymś, stać na czele czegoś lub wskazywać komuś sposób postępowania⁹². Na karę grzywny naraża się zatem każda osoba, która czuwa nad przebiegiem strajku (akcji protestacyjnej), podejmuje decyzje z nim związane.

W wyroku z dnia 7 lutego 2007 r. (I PK 209/06)⁹³ Sąd Najwyższy orzekł, że kryterium legalności strajku określają przepisy ustawy, a nie postanowienia statutu związku zawodowego lub uchwał związkowych. Sąd ten stwierdził ponadto, że strajk może być nielegalny w różnym stopniu, w zależności od zakresu i wagi naruszenia przepisów ustawy. O nielegalnym strajku można zatem mówić zarówno wtedy, gdy zorganizowano go z nieznacznym naruszeniem przepisów prawa, jak i w przypadku naruszenia podstawowych norm wynikających z przepisów o strajku. Nie budzi wątpliwości, że stopień nielegalności strajku (naruszenia przepisów ustawy) ma istotny wpływ na odpowiedzialność za jego zorganizowanie, kierowanie akcją strajkową lub udział w strajku. Przy czym warto zauważyć, że przewodniczącemu związku zawodowego (zakładowej organizacji związkowej) i jednocześnie organizatorowi strajku należy stawiać wyższe wymagania niż innym pracownikom co do rozeznania w sytuacji i oceny zgodności strajku z ustawą⁹⁴.

⁹¹ Zob. L. Bucka, *Prawnokarna...*, s. 80 i n.; wyrok SN z dnia 7 marca 2013 r., I PK 216/12, OSNP 2014, nr 2, poz. 21.

⁹² *Słownik języka polskiego*, red. M. Szymczak, Warszawa 1993.

⁹³ OSNP 2008, nr 5–6, poz. 65.

⁹⁴ Zob. wyrok SN z dnia 17 lutego 2005 r., II PK 217/04, OSNP 2005, nr 18, poz. 285.

Organizowanie strajku (akcji protestacyjnej) z naruszeniem przepisów ustawy z 1991 r. naraża organizatorów nie tylko na sankcje karne, ale i odpowiedzialność cywilnoprawną, o ile w wyniku podjętych działań powstały szkody (art. 26 ust. 3 u.r.s.z.). Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 września 2013 r. (III PK 90/12)⁹⁵ stwierdził, że tylko organizator nielegalnego strajku lub akcji protestacyjnej ponosi odpowiedzialność na zasadach określonych w Kodeksie cywilnym (art. 26 ust. 3 u.r.s.z.). Organizatorem strajku może być osoba prawna (np. zakładowa organizacja związkowa), osoba fizyczna albo grupa osób (np. członkowie komitetu protestacyjnego bądź strajkowego). Inni pracownicy mogą ponosić odpowiedzialność odszkodowawczą na zasadach określonych w art. 114–122.

Na ogół organizator nie tylko podejmuje czynności poprzedzające wszczęcie strajku (akcji protestacyjnej), ale i sprawuje kontrolę nad jego dalszym przebiegiem. W takim przypadku dochodzi do zbiegu odpowiedzialności karnej i cywilnej. W razie, gdy jego rola ogranicza się do działań inicjujących strajk ponosi odpowiedzialność wyłącznie według zasad przewidzianych w Kodeksie cywilnym.

3.3. Naruszanie zasad dobrej wiary w negocjacjach

Określone sankcje dotknąć mogą związki zawodowe także w procesie tworzenia prawa. Powszechnie przyjmuje się, że rokowania zbiorowe w celu zawarcia np. układu zbiorowego pracy, porozumienia o zawieszeniu stosowania przepisów prawa pracy (art. 9¹ k.p.), porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z ich umów o pracę (art. 23^{1a} k.p.), porozumienia o stosowaniu telepracy (art. 67⁶ k.p.), porozumienia w sprawie zwolnień grupowych (art. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników⁹⁶) powinny być prowadzone w dobrej wierze i z poszanowaniem słuszných interesów drugiej strony.

Rokowania prowadzone są w dobrej wierze, jeżeli partnerzy społeczni występują z żądaniami, które mieszczą się w rozsądnych granicach i są możliwe do realizacji. Dotyczy to przede wszystkim strony

⁹⁵ OSNP 2014, nr 12, poz. 167.

⁹⁶ Tekst jedn. Dz. U. z 2016 r., poz. 1474 z późn. zm.

pracowniczej. Postulaty zatrudnionych nie powinny przekraczać finansowych możliwości pracodawców⁹⁷. Każdy z partnerów przejawia gotowość wysłuchania argumentów strony przeciwnej⁹⁸, dążąc jednocześnie do szybkiego zakończenia negocjacji. O złej wierze można mówić w sytuacji, gdy jedna ze stron wprowadza stronę przeciwną w błąd, powołuje się na okoliczności lub uwarunkowania, o których wie, że nie istnieją⁹⁹. Prowadzenie rokowań w dobrej wierze w dużym stopniu uzależnione jest od rzetelności informacji udzielanych partnerowi. Dane dotyczące kondycji finansowej, sytuacji gospodarczej pracodawców powinny być nie tylko prawdziwe, ale i kompletne.

Wymaga się ponadto, aby rokowania były prowadzone z **poszanowaniem interesów drugiej strony**. Postulat ten należy rozumieć jako uwzględnianie żądań, które są możliwe do spełnienia, niewysuwaniu postulatów, które w oczywisty sposób nie mogą być spełnione. Oznacza to także rezygnację nie tylko z własnych wąsko pojmowanych interesów, ale gotowość brania pod uwagę w trakcie rokowań również interesów strony przeciwnej¹⁰⁰. W tym celu wskazane jest korzystanie z pomocy ekspertów, księgowych, którzy rzetelnie oceniają informacje podane przez pracodawców dotyczące kondycji finansowej zakładów pracy. Dobre przygotowanie merytoryczne stron w czasie negocjacji jest najlepszym gwarantem spełnienia obowiązku poszanowania słuszných interesów drugiej strony.

Konieczność prowadzenia rokowań w dobrej wierze i z poszanowaniem interesów partnera społecznego z jednej strony, oznacza uwzględnianie postulatów organizacji związkowej uzasadnionych sytuacją ekonomiczną pracodawców (art. 241³ § 1 zd. drugie pkt 1 k.p.), z drugiej zaś powstrzymywanie się od wysuwania postulatów, których realizacja w sposób oczywisty przekracza możliwości finansowe pracodawców (art. 241³ § 1 zd. drugie pkt 2 k.p.). W efekcie układy zbiorowe pracy oraz inne po-

⁹⁷ Zob. L. Florek, (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2011, s. 1124–1125; J. Wrątny, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 538.

⁹⁸ Zob. G. Goździewicz, *Podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy*, (w:) *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Toruń 2000, s. 71.

⁹⁹ Zob. K. Rączka, *Rokowania układowe*, PiZS 1995, nr 4, s. 43; K. Rączka (w:) M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 1006.

¹⁰⁰ Zob. G. Goździewicz (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, Warszawa 2005, s. 805.

rozumienia zbiorowe powinny być wyrazem kompromisu między zasadnymi żądaniami strony pracowniczej a faktycznymi możliwościami pracodawcy. Ten ostatni biorąc pod uwagę nie tylko interesy zakładu pracy, ale także pracowników, powinien realizować postulaty organizacji związkowych (reprezentacji pozazwiązkowych) w takim zakresie, na jaki pozwala kondycja ekonomiczna zakładu. Z kolei podmioty reprezentujące stronę pracowniczą powinny zgłaszać żądania możliwe do spełnienia, zważywszy nie tylko na stan finansów firmy, lecz również plany inwestycyjne służące rozwojowi przedsiębiorstwa i zwiększeniu jego konkurencyjności. Od podmiotów reprezentujących stronę pracowniczą oraz pracodawczą wymaga się zatem przyjęcia w trakcie negocjacji właściwej postawy, „polegającej na zrozumieniu obiektywnie uzasadnionych argumentów partnera społecznego co do rozdysponowania środków pracodawcy”¹⁰¹. Naruszanie przez stronę pracowniczą zasad dobrej wiary, wysuwanie nadmiernych żądań może w ostateczności doprowadzić do zakończenia fiaskiem prowadzonych negocjacji. Konsekwencje z tym związane mogą być różne. W odniesieniu np. do porozumień przewidzianych w art. 9¹ k.p. oraz art. 23^{1a} k.p. pozbawienie pracodawcy możliwości przejściowego ograniczenia uprawnień pracowniczych może spowodować konieczność przeprowadzenia zwolnień grupowych, a w skrajnych przypadkach nawet do ogłoszenia likwidacji bądź upadłości pracodawcy. Brak konsensu ze stroną związkową w przypadku np. porozumienia w sprawie zwolnień grupowych, wdrożenia telepracy uprawnia pracodawcę do regulowania sytuacji zatrudnionych mocą jednostronnych aktów prawnych. Niepowodzenie rokowań w celu zawarcia układów zbiorowych pracy może spowodować, że prawa i obowiązki zatrudnionych będą regulowane mocą jednostronnych decyzji pracodawcy w regulaminie (pracy i wynagradzania) bądź bezpośrednio w umowie o pracę lub w innym akcie kreujących stosunek pracy. Konsekwencje związane z brakiem porozumienia kryzysowego czy też pozbawieniem związków zawodowych możliwości kształtowania warunków pracy lub płacy dotyczą nie tylko pracowników, ale i organizacje związkowe, którym można zarzucić przedkładanie partykularnych interesów nad obronę praw zatrudnionych.

¹⁰¹ Zob. J. Stelina, *Komentarz do art. 240 k.p.*, (w:) *Kodeks pracy z komentarzem*, red. U. Jackowiak, Gdańsk 2004, LEX.

Podobnie w razie braku jednomyślności wśród podmiotów występujących w rokowaniach zbiorowych po stronie pracowniczej w warunkach pluralizmu związkowego. W wyroku z dnia 12 lutego 2004 r. (I PK 349/03)¹⁰² Sąd Najwyższy stwierdził, że regulamin wynagradzania nie może wejść w życie bez uzgodnienia z organizacją związkową działającą u pracodawcy. Jeżeli u pracodawcy działa więcej niż jedna organizacja związkowa, stosuje się art. 30 ust. 5 u.z.z. Oznacza to, że jeśli organizacje związkowe przedstawiają wspólne, negatywne stanowisko, to regulamin wynagradzania nie może być przez pracodawcę ustalony. Natomiast w sytuacji, gdy związki zawodowe nie mogą między sobą dojść do porozumienia, pracodawca jest upoważniony do samodzielnego kształtowania kwestii płacowych. Także w tym przypadku pracownicy mogą zarzucić skłóconym organizacjom związkowym niewypełnianie podstawowych zadań określonych w art. 1 u.z.z., co w efekcie może odbić się negatywnie na znaczeniu, popularności, a w wyjątkowych sytuacjach nawet na istnieniu struktur związkowych (art. 17 ust. 1 pkt 3 u.z.z.). Podsumowując, z nadmiernie roszczeniowej, nieustępliwej postawy związków zawodowych wynikają określone negatywne konsekwencje nie tylko dla zatrudnionych, ale również dla ich reprezentantów.

Związek zawodowy jako osoba prawna ponosi ponadto odpowiedzialność odszkodowawczą według reguł prawa cywilnego z tytułu deliktów oraz kontraktów. Zważywszy, że ma prawo zatrudniać pracowników np. w związku z prowadzoną działalnością gospodarczą ponosi także odpowiedzialność pracodawczą.

3.4. Odpowiedzialność członków rad pracowników

U pracodawców wykonujących działalność gospodarczą zatrudniających co najmniej 50 pracowników powoływane są rady pracowników na podstawie ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Pracodawca zobowiązany jest do przekazywania radzie pracowników informacji oraz przeprowadzania z nimi konsultacji w sprawach określonych w art. 13 ust. 1 u.i.p.p.k. Chodzi tu w szczególności o kwestie dotyczące stanu, struktury i przewidywanych zmian

¹⁰² OSNP 2005, nr 1 poz. 4; zob. także L. Florek, *Obowiązek wydania regulaminu wynagradzania*, PiZS 2015, nr 3, s. 18 i n.

zatrudnienia, działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia dotyczących, działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia. Rada pracowników oraz powołani przez nią eksperci są obowiązani do nieujawniania uzyskanych w związku z pełnioną funkcją informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, co do których pracodawca zastrzegł obowiązek zachowania ich poufności. Nieujawnianie uzyskanych informacji obowiązuje również po zaprzestaniu pełnienia funkcji, lecz nie dłużej niż przez okres 3 lat (art. 16 ust. 1 u.i.p.p.k.). Zgodnie z art. 19 ust. 2 u.i.p.p.k. naruszenie tego obowiązku stanowi wykroczenie zagrożone karą ograniczenia wolności lub grzywną. Na odpowiedzialność karną narażają się zarówno aktualni, jak i byli członkowie rady pracowników oraz osoby posiadające specjalistyczną wiedzę, z pomocy których korzystała rada pracowników. Za czyn karalny uznaje się przekazywanie poufnych informacji osobom nieupoważnionym. Ściganie wskazanych wykroczeń następuje na wniosek pokrzywdzonego pracodawcy.

Zakończenie

Odpowiedzialność w prawie pracy ma charakter złożony, dotyczy bowiem podmiotów zarówno indywidualnego, jak i zbiorowego prawa pracy. W odniesieniu do tych pierwszych chodzi przede wszystkim o różne formy odpowiedzialności pracowniczej, wśród których podstawową rolę odgrywa odpowiedzialność odszkodowawcza z tytułu szkód wyrządzonych w mieniu pracodawcy. Przewiduje się dwa reżimy tej odpowiedzialności: odpowiedzialność za szkody w mieniu niepowierzonym, określaną też mianem odpowiedzialności na zasadach ogólnych, oraz odpowiedzialność za szkody w mieniu powierzonym. W przypadku tej ostatniej rozróżnia się odpowiedzialność indywidualną oraz wspólną.

Na tle przepisów dotyczących odpowiedzialności materialnej pracowników ważną rolę odgrywa rodzaj winy zatrudnionego, zwłaszcza w odniesieniu do odpowiedzialności określonej w art. 114–122 k.p. Jej rodzaj decyduje o zakresie odpowiedzialności pracownika oraz wysokości odszkodowania przysługującego pracodawcy. W przypadku szkód wyrządzonych z winy nieumyślnej pracownik odpowiada jedynie za rzeczywiste straty, a ponadto odszkodowanie nie może przekraczać trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Inaczej rzecz się ma w razie umyślnego spowodowania szkody. W takiej sytuacji odpowiedzialność pracownika obejmuje także utracone korzyści i, co istotne, nie obowiązuje ograniczenie wskazane w art. 119 k.p. W obu przypadkach (wina umyślna i nieumyślna) istnieje możliwość obniżenia należnego pracodawcy odszkodowania w trybie art. 121 k.p.

Z odpowiedzialnością odszkodowawczą pracownika mamy także do czynienia w razie nieuzasadnionego rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. W tym przypadku odpowiedzialność pracownika ma charakter ryczałtowy. Zobowiązany jest bowiem do wypłaty odszkodowania co do zasady w wysokości wynagrodzenia za

okres wypowiedzenia, niezależnie od rozmiaru szkody wyrządzonej pracodawcy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

W odniesieniu do pracowników istotną rolę odgrywa także odpowiedzialność porządkowa oraz dyscyplinarna. Ta pierwsza uregulowana w Kodeksie pracy obejmuje wszystkich pracowników, niezależnie od podstawy zatrudnienia, z wyłączeniem tych, wobec których stosuje się surowszą odpowiedzialność dyscyplinarną. Chodzi w tym względzie przede wszystkim o pracowników mianowanych, w mniejszym stopniu o osoby świadczące pracę na podstawie umowy o pracę.

Odpowiedzialność dyscyplinarna wyróżnia się tym, że jej stosowanie jest związane ze stwierdzeniem naruszenia obowiązków pracowniczych lub norm etyczno-moralnych. Orzekanie o odpowiedzialności dyscyplinarnej zostało powierzone organom kolegialnemu, które są wyspecjalizowane w przeprowadzeniu tej sformalizowanej procedury. Bierze w niej również udział rzecznik dyscyplinarny w roli oskarżyciela. Inną cechą odpowiedzialności dyscyplinarnej jest rozbudowany katalog kar dyscyplinarnych, które nie zostały podporządkowane określonym naruszeniom pracowniczym.

Wyodrębnienie poszczególnych kategorii odpowiedzialności pracowniczej nie nastręcza problemów, gdyż zostały one kompleksowo uregulowane w odrębnych działach prawa pracy.

Inaczej w przypadku odpowiedzialności podmiotów zbiorowego prawa pracy. Regulacje dotyczące odpowiedzialności tego rodzaju podmiotów rozproszone są w różnych działach prawa pracy. Dotyczy to zwłaszcza odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy. Wśród przepisów wiążących się z tą instytucją wymienić można odpowiedzialność odszkodowawczą z tytułu naruszenia zasady równego traktowania, niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy, mobbingu, niewydania świadectwa pracy, umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy na gruncie uregulowań kodeksowych pracy przybiera charakter ryczałtowy, przy czym w orzecznictwie Sądu Najwyższego oraz Trybunału Konstytucyjnego coraz częściej dopuszcza się możliwość dochodzenia roszczeń uzupełniających na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego, stwarzając tym samym pracownikowi szansę pełnego naprawienia poniesionej szkody.

Odszkodowanie przysługujące zatrudnionemu w większości przypadków przybiera postać zadośćuczynienia, niekiedy pełni także funkcję represyjną lub prewencyjną.

Mając na względzie krytyczne uwagi przedstawicieli doktryny co do świadczeń odszkodowawczych należnych stronom stosunku pracy w projekcie Kodeksu pracy z 2017 roku przewiduje się zadośćuczynienie dla pracownika z tytułu naruszenia zakazu dyskryminacji, rozwiązania stosunku pracy w związku z mobbingiem, dla pracodawcy – w razie nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym przez pracownika. Odszkodowanie wymienia się wśród roszczeń pracowniczych w związku niezgodnym z prawem rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę, natomiast umowa o zakazie konkurencji uprawnia pracownika do stosownej rekompensaty.

Podmioty występujące po stronie pracodawczej narażają się także na odpowiedzialność karną z tytułu przestępstw określonych w Kodeksie karnym oraz w ustawach szczególnych, np. w ustawie o związkach zawodowych, oraz odpowiedzialność za wykroczenia przewidziane w szczególności w Kodeksie pracy.

Odpowiedzialność odszkodowawczą ponosi pracodawca w rozumieniu art. 3 k.p., natomiast na odpowiedzialność za wykroczenia oraz karną naraża się wyłącznie pracodawca będący osobą fizyczną, o ile sam dokonuje czynności z zakresu prawa pracy. W przypadku osób prawnych i jednostek organizacyjnych sankcje karne i wykroczeniowe stosuje się wobec osób działających w imieniu pracodawcy. Zważywszy, że osoby te mogą pozostawać w stosunkach pracy z pracodawcą, w imieniu którego podejmują określone działania, obie te instytucje odnoszą się w szczególnych okolicznościach do zatrudnionych i w tym sensie stają się odpowiedzialnością pracowniczą.

Odpowiedzialność za przestępstwa i wykroczenia popełniane przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową ma charakter subsydiarny. W pierwszej kolejności – co do zasady powinna być rozważana odpowiedzialność za wykroczenie – o ile zachowanie sprawcy wypełnia jego znamiona, ponieważ wykroczenia charakteryzują się niższym stopniem społecznej szkodliwości czynu oraz sankcje mają łagodniejszy wymiar. W ostateczności zaś, należy rozważać odpowiedzialność za przestępstwa, które charakteryzują się wyższym stopniem społecznej szkodliwości i surowszą karą.

Literatura

- Andrejew I., *Polskie prawo karne w zarysie*, Warszawa 1978.
- Bakalarz T., *Sankcje odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich*, (w:) *Księga dla naszych kolegów. Prace prawnicze poświęcone pamięci doktora Andrzeja Ciska, doktora Zygmunta Masternaka i doktora Marka Zagrosika*, Wrocław 2013.
- Baran E., Baran K.W., *Z problematyki przestrzegania prawa przez związki zawodowe i organizacje pracodawców*, Prok.iPr. 1996, nr 2–3.
- Baran E., K.W. Baran, *Wykroczenia przeciwko prawom pracownika po nowelizacji art. 281 i 282 kodeksu pracy*, Prok.iPr. 1997, nr 10.
- Baran K. W., *Zarys systemu prawa pracy*, t. I, Część ogólna prawa pracy, Warszawa 2010.
- Baran K.W., *Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych*, (w:) *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016,
- Barzycka-Banaszczyk M., *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy*, Warszawa 2017, Legalis.
- Bieniek G. (w:) *Prawo związkowe z komentarzem*, red. G. Bieniek, J. Brol, Z. Salwa, Warszawa 1992.
- Bieniek G., *Odpowiedzialność związku zawodowego*, (w:) *Odpowiedzialność zbiorowych podmiotów prawa pracy. Materiały XIV Zimowej Szkoły Prawa Pracy*, Wrocław 1987.
- Bieniek G., *Roszczenia regresowe zakładu pracy wobec pracownika*, Warszawa 1978.
- Bocheńska A., *Zatrudnienie i ochrona trwałości stosunku pracy nauczyciela akademickiego*, Warszawa 2014.

- Bojanowski E., *Dyscyplinarna odpowiedzialność pracownika administracji państwowej w prawie polskim*, (w:) *Odpowiedzialność pracownika administracji*, red. J. Łętowski, J. Pruszyński, Wrocław 1978
- Bojarski M., Radecki W., *Pozakodeksowe prawo karne, t. 3, Przepisy w dziedzinie porządku publicznego, wyborów, polityki i inicjatywy ustawodawczej, pracy i ubezpieczeń społecznych, kultury i własności intelektualnej. Komentarz*, Warszawa 2003.
- Bojarski T., *Kilka uwag na temat relacji między odpowiedzialnością dyscyplinarną a karną*, PiP 2005, z. 3.
- Bosak M., *Problem mobbingu w orzecznictwie sądów polskich z perspektywy dziesięciolecia obowiązywania art. 94(3) k.p.*, (w:) *Przemiany prawa pracy. Od kodyfikacji do współczesności. Księga Jubileuszowa w siedemdziesięciolecie urodzin Profesor Teresy Liszcz*, red. A. Kosut, W. Perdeus, St.Iur. Lubl. 2015, nr XXIV, 3.
- Brylak J., Niedziński T., *Przestępstwa przeciwko osobom wykonującym pracę zarobkową w Kodeksie karnym (część II)*, R.Pr. 2008, nr 2.
- Brzozowski A., Kocot W. J., Skowrońska-Bocian E., *Prawo cywilne. Część ogólna*, Warszawa 2015.
- Bucka L., *Prawnokarna ochrona rozwiązywania sporów zbiorowych*, Prok.iPr. 2011, nr 2.
- Budyn-Kulik M., (w:) *Kodeks karny. Komentarz aktualizowany*, red. M. Mozgawa, LEX/el. 2017.
- Ceglarska-Piłat K., *Pojęcie i cechy charakterystyczne odpowiedzialności dyscyplinarnej w prawie polskim*, St.Praw. 2015, z. 2.
- Celeda R., (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2011.
- Chabrowska A., *Odpowiedzialność pracownika za zorganizowanie i udział w nielegalnym strajku*, PPIPS 1994, nr 11.
- Chauvin T., Stawecki T., Winczorek P., *Wstęp do prawoznawstwa*, Warszawa 2011.
- Cieślak W., *Mobbing (prześladowanie) – próba definicji i wybrane zagadnienia prawne*, „Palestra” 2003, nr 9–10.
- Cieślak W., Stelina J., *Definicja mobbingu oraz obowiązki pracodawcy przeciwdziałania temu zjawisku (art. 943 k.p.)*, PiP 2004, nr 12.

- Citowicz R., Pieszczek M., *Odpowiedzialność karna pracodawcy w ujęciu zasady „nullum crimen sine lege”*, NKPK, t. XXVII, AUWr 2011, nr 3325.
- Cudowski B., *Mobbing w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, M.P.Pr. 2008, nr 10.
- Cudowski B., *Pracownicze roszczenia mobbingowe (w orzecznictwie Sądu Najwyższego)*, (w:) *Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego. Księga jubileuszowa Profesora Herberta Szurgacza*, red. Z. Kubot, T. Kuczyński, Warszawa 2001.
- Cudowski B., *Sankcje odpowiedzialności pracowniczej. Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, red. Z. Góral, Warszawa 2009.
- Cudowski B., *Zakaz konkurencji i związane z nim obowiązki pracownicze w projekcie nowelizacji kodeksu pracy*, PS 1995, nr 10.
- Czarnecki P., *Kodeks etyki adwokackiej jako podstawa odpowiedzialności dyscyplinarnej*, „Palestra” 2014, nr 9.
- Czarnecki P., *Postępowanie dyscyplinarne wobec osób wykonujących prawnicze zawody zaufania publicznego*, Warszawa 2013.
- Daniluk P., *Komentarz do art. 221 k.k.*, (w:) *Kodeks karny. Komentarz*, red. R. A. Stefański, Warszawa 2017.
- Daniluk P., *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 19 lutego 2013 r., IV KK 216/12*, „Palestra” 2015, nr 3–4.
- Daniluk P., W. Witoszko, *Glosa do uchwały SN z dnia 15 grudnia 2005 r., I KZP 34/05*, OSP 2006, z. 7–8, poz. 93.
- Dobrowolska M., Kaszuba K., *Zatrudnienie tymczasowe sposobem na dobrą pracę i efektywność firm*, Rzeszów 2007.
- Dore-Kolasa M. (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2017.
- Dörre-Nowak D., *Zbieg środków ochronnych przed molestowaniem, molestowaniem seksualnym i mobbingiem*, PiZS 2004, nr 11.
- Dubowik A., Pisarczyk Ł., *Prawo urzędnicze*, Warszawa 2011.
- Dudka K., *Odpowiedzialność dyscyplinarna oraz zakres stosowania przepisów k.p.k. w postępowaniu dyscyplinarnym wobec nauczycieli akademickich*, St. Iur. Lubl. 2007, t. IX.

- Duraj T., *Specyfika odpowiedzialności dyscyplinarnej członków korpusu służby cywilnej*, Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego 2012, nr 2.
- Dzienisiuk D., *Prawo pracy a prawo ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2016.
- Dzikiewicz L., *Materiałna odpowiedzialność pracownika*, Warszawa 1977.
- Florek L., (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2011.
- Florek L., Zieliński T., *Prawo pracy*, Warszawa 2006.
- Florek L., *Obowiązek wydania regulaminu wynagrodzenia*, PiZS 2015, nr 3.
- Florek L., *Prawo pracy*, Warszawa 2011.
- Florek L., *Prawo pracy*, Warszawa 2016.
- Gardocki L., *Prawo karne*, Warszawa 2011.
- Gersdorf M., *Odpowiedzialność cywilnoprawna pracodawcy za wypadki przy pracy*, PiZS 2003, nr 6.
- Gersdorf M., *Otwarte drzwi dla odpowiedzialności cywilnej pracodawcy za wadliwe zwolnienie pracownika – i co dalej*, PiZS 2008, nr 1.
- Gersdorf M., *Przedawnienie roszczeń ze stosunku pracy: na zarzut czy z urzędu?*, PiZS 1998, nr 9.
- Giętkowski R., *Odpowiedzialność dyscyplinarna w prawie polskim*, Gdańsk 2013.
- Głądoch M., *Ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Rady pracowników po zmianach*, Toruń 2011.
- Goździewicz G., *Podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy*, (w:) *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Toruń 2000.
- Goździewicz G. (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, Warszawa 2005.
- Góral Z. (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016.
- Góral Z., *Pracownicza odpowiedzialność porządkowa*, Acta UŁ. Fol. Iur., Łódź 1987.
- Grzegorzczak T., (w:) *Kodeks wykroczeń. Komentarz*, red. T. Grzegorzczak, Warszawa 2013.
- Grzybowski S., *Rozgraniczenie podstaw prawnych odpowiedzialności majątkowej pracowników*, PiP 1975, nr 7–8.

- Gubała M., Ł. Paszka, *O niektórych proceduralnych aspektach odpowiedzialności dyscyplinarnej w służbie cywilnej*, PPP 2012, nr 12.
- Gutowski M., *Bezskuteczność czynności prawnej*, Warszawa 2013.
- Gutowski M., *Nieważność czynności prawnej*, Warszawa 2012.
- Hajn Z., *Rozwiązanie związku zawodowego i organizacji pracodawców*, PiP 1995, nr 10–11.
- Hofmańska E., *Odszkodowanie za przedmioty utracone lub uszkodzone w związku z wypadkiem przy pracy*, PiZS 2003, nr 3.
- Hryniewicz E., *Karnoprawne aspekty orzekania o krótkookresowej niezdolności do pracy*, PiZS 2014, nr 3.
- Hryniewicz-Lach E., (w:) *Kodeks karny. Część szczególna, t. I, Komentarz do artykułów 117–221*, red. M. Królikowski, R. Zawłocki, Warszawa 2017.
- Indecki K., Liszewska A., *Prawo karne materialne. Nauka o przestępstwie, karze i środkach penalnych*, Warszawa 2002.
- Iwulski J., (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. J. Iwulski, W. Sanetra, Warszawa 2011.
- Jabłońska-Bonca J., *Wstęp do nauk prawnych*, Gdańsk 1992.
- Jachimowicz M., *Przestępstwo niezgłoszenia danych do ubezpieczenia społecznego (art. 219 k.k.)*, Prok.iPr. 2007, nr 6.
- Jackowiak Cz., (w:) W. Jaśkiewicz, Cz. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa 1985.
- Jagielski J., (w:) *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, red. J. Jagielski, K. Rączka, Warszawa 2010.
- Jagielski J., (w:) *Komentarz do ustawy o służbie cywilnej*, red. J. Jagielski, K. Rączka, Warszawa 2001.
- Jamróż A., *Wprowadzenie do prawoznawstwa*, Warszawa 2011.
- Jaśkiewicz W., *Prawne problemy służby państwowej w nauce prawa pracy i prawa administracyjnego*, (w:) *Zagadnienia prawne stosunków pracy w administracji państwowej*, Poznań 1981.
- Jaśkiewicz W., *Stosunki służbowe w administracji*, Warszawa–Poznań 1969.
- Jaśkowski K., *Kilka uwag o odszkodowaniu za dyskryminację pracownika (art. 183d k.p.)*, (w:) *Z aktualnych zagadnień prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Księga jubileuszowa Profesora Waleriana Sanetry*, red. B. Cudowski i J. Iwulski, Białystok 2013.

- Jaśkowski K., (w:) *Kodeks pracy*, t. I, *Komentarz LEX*, red. K. Jaśkowski, Warszawa 2014.
- Jaśkowski K., *Wpływ wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27.11.2007 r. na odpowiedzialność pracodawcy za rozwiązanie umowy o pracę*, *PiZS* 2009, nr 2.
- Jończyk J., *Ubezpieczenie wypadkowe*, *PiP* 2003, nr 6.
- Kalina-Prasznic H., *Encyklopedia prawa*, Warszawa 2007.
- Kamińska-Pietroczo A., (w:) *Komentarz do Kodeksu pracy*, red. K. Walczak, Warszawa 2012.
- Kardas P., *Normatywne gwarancje praworządności w zbiorowych stosunkach pracy*, (w:) *Państwo prawa i prawo karne. Księga jubileuszowa Profesora Andrzeja Zolla*, t. I, LEX.
- Kasimowicz-Auer M., *Skutki naruszenia klauzuli konkurencyjnej*, *MoP* 2011, nr 11.
- Kijowski A., (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. T. Zieliński, Warszawa 2000.
- Kolendowska-Matejczuk M., M. Warchoń, *Problematyka braku przesłanki znikomej społecznej szkodliwości czynu jako wyłączającej odpowiedzialność za wykroczenie*, *PS* 2015.
- Korus P., (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2018.
- Kowalski S., *Podmiot przestępstwa z art. 218 kodeksu karnego*, *Prok. i Pr.* 2011, nr 2.
- Kowalski S., *Ochrona praw pracownika w Kodeksie karnym. Zagadnienia teoretyczne i praktyczne*, Toruń 2014.
- Kozielewicz W., *Odpowiedzialność dyscyplinarna sędziów, prokuratorów, adwokatów, radców prawnych i notariuszy*, Warszawa 2012.
- Kozłowska-Kalisz P., (w:) *Kodeks wykroczeń. Komentarz*, red. M. Mozgawa, LEX/el. 2009.
- Książek D., (w:) *Prawo urzędnicze. Komentarz*, red. K. W. Baran, Warszawa 2014.
- Książek D., (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. W. Baran, Warszawa 2016.
- Kubot Z., *Charakter prawny odpowiedzialności porządkowej w kodeksie pracy*, *PiP* 1975, nr 7.
- Kuczyński T., (w:) *Stosunek służbowy*, t. 11, red. R. Hauser, Z. Niewiadomski, A. Wróbel, Warszawa 2011.

- Kuczyński T., *O odpowiedzialności dyscyplinarnej*, PiP 2003, z. 9.
- Kuczyński T., *Odpowiedzialność dyscyplinarna pracowników*, PiP 2003, nr 9.
- Kuczyński T., (w:) *System Prawa Administracyjnego*, t. 11, *Stosunek służbowy*, red. R. Hauser, Z. Niewiadomski, A. Wróbel, Warszawa 2011.
- Kurzynoga M., *Uzupełniająca odpowiedzialność cywilna pracodawcy z tytułu wypadku przy pracy*, (w:) *Problemy odpowiedzialności cywilnej we Francji i w Polsce*, red. Z. Hajn, D. Skupień, Łódź 2016.
- Lachowski J., *Odpowiedzialność karna płatnika składek – wybrane zagadnienia*, PiZS 2004, nr 12.
- Lande J., *Studia z filozofii prawa*, Warszawa 1959.
- Lang W., (w:) *Teoria państwa i prawa*, red. W. Lang, J. Wróblewski, S. Zawadzki, Warszawa 1986.
- Lang W., *Struktura odpowiedzialności prawnej*, ZNUMK 1968, nr 8.
- Lekston M., (w:) *Akty wykonawcze prawa pracy. Komentarz*, red. K. W. Baran, Warszawa 2016.
- Leoński Z., *Odpowiedzialność dyscyplinarna w prawie Polski Ludowej*, Poznań 1959.
- Lewandowicz-Machnikowska M., *Klauzula konkurencyjna w kodeksie pracy*, Kraków 2004.
- Lewaszkiewicz-Petrykowska B., (w:) *System prawa cywilnego*, t. 1, *Część ogólna*, red. S. Grzybowski, Wrocław 1985.
- Ligaj J., *Uprawnienia pracownika w razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia*, St.Iur.Lubl. 2006, t. VII.
- Liskowski M., *Pojęcie wynagrodzenia za pracę w Kodeksie pracy*, Pr.iPrac. 2016, nr 2.
- Liszczyński T., (w:) *Prawo urzędnicze*, red. T. Liszczyński, Lublin 2010.
- Liszczyński T., *Nieważność czynności prawnych w umownych stosunkach pracy*, Warszawa 1977.
- Liszczyński T., *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika – cz. 1*, PiZS 2008, nr 12.
- Liszczyński T., (w:) T. Liszczyński (red.), R. Borek-Buchajczuk, W. Perdeus, *Prawo urzędnicze*, Lublin 2005.

- Liwo M. A., Nowosiadły E., *Odpowiedzialność pracodawcy z art. 219 k.k.*, PiZS 2008, nr 7.
- Łabuda G., *Komentarz do art. 218 k.k.*, (w:) *Kodeks karny. Część szczególna. Komentarz*, red. J. Giezek, Warszawa 2014.
- Łętowski J., *O problemach odpowiedzialności dyscyplinarnej i służbowej w administracji*, PiP 1971, z. 8–9
- Makowski D., *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy na podstawie kodeksu cywilnego za bezprawne rozwiązanie umowy o pracę*, (w:) *Problemy odpowiedzialności cywilnej we Francji i w Polsce*, red. Z. Hajn, D. Skupień, Łódź 2016.
- Makowski D., *Inspekcja pracy jako instytucja państwowego nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy*, Łódź 2017.
- Mały słownik języka polskiego, red. S. Skorupka, H. Auderska, Z. Łempicka, Warszawa 1989.
- Małysz F., *Odpowiedzialność materialna za szkody w mieniu powierzonym*, PiZS 1999, nr 7–8.
- Maniewska E., (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, t. I, red. K. Jaśkowiak, E. Maniewska, Warszawa 2016.
- Maniewska E., (w:) *Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem*, red. K. Jaśkowski, E. Maniewska, t. 1, Warszawa 2007.
- Maniewska E., *Jeszcze o odpowiedzialności cywilnoprawnej pracodawcy za wypadki przy pracy*, PiZS 2011, nr 12.
- Maniewska E., *Zbieg roszczenia o odszkodowanie z art. 183d k.p. za dyskryminacyjną przyczynę wypowiedzenia z roszczeniami z art. 45 § 1 k.p.*, PiZS 2016, nr 10.
- Marciniak J., *Podmiot przestępstwa z art. 218 k.k.*, Prok.iPr. 2009, nr 6.
- Marciniak J., *Pojęcie pracownika w rozumieniu art. 218 § 1 k.k.*, WPP 2009, nr 3.
- Marciniak J., *Podmiot przestępstwa na gruncie art. 219 k.k.*, MOPR 2010, nr 5.
- Marek A., *Kodeks karny. Komentarz*, Warszawa 2010.
- Marek W., *Odpowiedzialność cywilna za szkodę wyrządzoną przez pracownika osobie trzeciej*, NP 1977, nr 12.

- Margiel D., *Model odpowiedzialności dyscyplinarnej w orzecznictwie TK – zagadnienia wybrane*, (w:) *Prawo sądowe w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego*, red. D. Gil, Lublin 2014.
- Masewicz W., *Czyny karalne związane ze stosunkiem pracy. Odpowiedzialność pracodawcy i pracownika*, Warszawa 1995.
- Masternak Z., *Obowiązek pracowniczej staranności*, Warszawa 1977.
- Muras Z., *Podstawy prawa*, Warszawa 2015.
- Nałęcz M., (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, Warszawa 2015.
- Niedbała Z., *Molestowanie i mobbing w świetle Kodeksu pracy. Wybrane problemy*, (w:) *Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego. Księga jubileuszowa Profesora Herberta Szurgacza*, red. Z. Kubot, T. Kuczyński, Warszawa 2011.
- Nowacki J., *Przepis prawny a norma prawna*, Katowice 1988.
- Nowacki J., Tobor Z., *Wstęp do prawoznawstwa*, Warszawa 2012.
- Nowe kodeksy karne – z 1997 r. z uzasadnieniami*, Warszawa 1997.
- Olszewski M., *Stopień społecznego niebezpieczeństwa jako podstawa rozgraniczenia przestępstw i wykroczeń*, PiP 1988, nr 4.
- Paśnik J., *Nowe regulacje odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich i studentów – uwagi krytyczne*, Administracja. Teoria. Dydaktyka. Praktyka 2007, nr 4.
- Paśnik J., *Prawo dyscyplinarne w Polsce*, Warszawa 2000.
- Patulski A., *Komentarz do kodeksu pracy*, red. K. Walczak, Warszawa 2012.
- Patulski W., *Pracownicza odpowiedzialność odszkodowawcza*, Warszawa 2006.
- Patulski W., (w:) *Zarys systemu prawa pracy*, t. I, *Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2010.
- Pazdan M., (w:) *System Prawa Prywatnego*, t. II, *Prawo cywilne – część ogólna*, red. Z. Radwański, Warszawa 2008.
- Perdeus W., (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016.
- Piątkowski J., *Ustawa o organizacjach pracodawców*, (w:) *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016.

- Piotrowski W., *Prawo do odszkodowania w świetle norm Kodeksu pracy i Konstytucji RP*, (w:) *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, red. Z. Góral, Warszawa 2009.
- Pisarczyk Ł., *Naprawienie szkody poniesionej przez pracownika wskutek wadliwego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę*, (w:) *Prawo pracy a bezrobocie*, red. L. Florek, Warszawa 2003.
- Pisarczyk Ł., *Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę*, PiZS 2002, nr 8.
- Pisarczyk Ł., *Praca tymczasowa a ryzyko pracodawcy*, (w:) *Z problematyki zatrudnienia tymczasowego*, red. A. Sobczyk, LEX 2011.
- Pisarczyk Ł., *Ryzyko pracodawcy*, Warszawa 2008.
- Pisarczyk Ł., (w:) *Prawo urzędnicze. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014.
- Plażek S., A. Sobczyk, *Zakaz działalności konkurencyjnej według kodeksu pracy*, KPP 1997, z. 1.
- Poździk R., *Odszkodowanie, zadośćuczynienie za mobbing w miejscu pracy*, PS 2004, nr 5.
- Prasolek Ł., *Komentarz do Kodeksu pracy*, red. K. Walczak, Warszawa 2012.
- Prawo karne*, red. A. Grześkowiak, Warszawa 2012.
- Prawo karne materialne. Część ogólna*, red. M. Mozgawa, Warszawa 2016.
- Preisner A., (w:) *Encyklopedia prawa*, red. H. Kalina-Prasznic, Warszawa 2007.
- Prusinowski P., *Zakaz konkurencji w prawie pracy*, Warszawa 2014.
- Pyter M., (w:) *Szkolnictwo wyższe*, red. M. Pyter, 2012.
- Pyziak-Szafnicka M., *Ochrona wierzyciela w razie niewypłacalności dłużnika*, Warszawa 1995.
- Raczkowski M., (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, Warszawa 2012.
- Raczkowski M., *Kilka uwag o cywilnej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy*, PiZS 2009, nr 4.
- Raczkowski M., *Odpowiedzialność cywilna za szkodę wywołaną wadliwym rozwiązaniem stosunku pracy – kilka uwag praktycznych*, PiZS 2009, nr 6.

- Raczkowski M., *Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Komentarz*, Warszawa 2012.
- Radecki W., *Granice ingerencji prawa karnego w stosunki pracy*, Prok. i Pr. 2005, nr 6.
- Radecki W., (w:) *Kodeks karny. Część szczegółowa*, t. 1, *Komentarz do artykułów 117–221*, red. A. Wąsek, Warszawa 2006.
- Radecki W., (w:) *System prawa karnego*, t. 10, *Przestępstwa przeciwko dobrom indywidualnym*, red. J. Warylewski, Warszawa 2012.
- Radecki W., (w:) *Kodeks karny. Część szczególna*, t. 1, *Komentarz do artykułów 117–221*, red. A. Wąsek, R. Zawłocki, Warszawa 2010.
- Radecki W., *Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową*, *Komentarz*, Warszawa 2001.
- Radecki W., *Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową*, (w:) *Nowa kodyfikacja. Krótkie komentarze*, z. 18.
- Radecki W., *Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. Rozdział XXVIII Kodeksu karnego. Komentarz*, Warszawa 2001.
- Radwański Z., (w:) *System Prawa Prywatnego*, t. 2, *Prawo cywilne – część ogólna*, red. Z. Radwański, Warszawa 2012.
- Radwański Z., *Prawo cywilne – część ogólna*, Warszawa 2003.
- Rafacz-Krzyżanowska M., *Odpowiedzialność majątkowa pracownika wobec zakładu pracy*, Warszawa 1969.
- Rączka K., (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, Warszawa 2012,
- Rączka K., *Rokowania układowe*, PiZS 1999, nr 3.
- Reda-Ciszewska A., Rycak M., *Zatrudnianie pracowników tymczasowych. Komentarz*, WKP 2017, wersja el. LEX.
- Romer M.T., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012.
- Roszevska K., *Klauzula konkurencyjna w kodeksie pracy po ustaniu stosunku pracy*, PiZS 1999, nr 3.
- Rylski M., *Weksel między stronami stosunku pracy*, Warszawa 2015.
- Sadlik R., *Odpowiedzialność materialna i porządkowa pracowników. Instruktaż, przykłady*, Gdańsk 2012.
- Sadlik R., *Sprzeciw i powództwo pracownika o uchylenie nałożonej kary porządkowej*, *Śl.Prac.* 2011, nr 11.

- Safjan M., (w:) *Kodeks cywilny, t. I, Komentarz, Art. 1–449¹⁰*, red. K. Pietrzykowski, Warszawa 2015.
- Samol S., *Prawnokarna ochrona pracownika w nowym Kodeksie karnym*, RPEiS 1998, z. 3–4.
- Sanetra W., *Odpowiedzialność pracownika i jej przesłanki w kodeksie pracy*, RPEiS 1977, nr 4.
- Sanetra W., (w:) J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011.
- Sanetra W., (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. J. Iwulski, W. Sanetra, Warszawa 2013.
- Sanetra W., *Kilka uwag o pojęciu odpowiedzialności w prawie pracy*, PiZS 2007, nr 11.
- Sanetra W., *Nowa filozofia wypadkowa*, PUSiZ 2002, nr 11.
- Sanetra W., *O zakresie, klasyfikacji i pojęciu odpowiedzialności zbiorowych podmiotów prawa pracy*, (w:) *Odpowiedzialność zbiorowych podmiotów prawa pracy*. Materiały XIV Zimowej Szkoły Prawa Pracy, Wrocław 1987.
- Sanetra W., *O założeniach nowego systemu świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych*, PiZS 2003, nr 3.
- Sanetra W., *Odpowiedzialność pracowników samorządowych jako istotny czynnik zapewnienia prawidłowego funkcjonowania samorządu terytorialnego*, (w:) *Odpowiedzialność jako instrument zapewnienia prawidłowego funkcjonowania samorządu terytorialnego. (O potrzebie badań)*, red. B. Cudowski, Białystok 2006.
- Sanetra W., *Odpowiedzialność według prawa pracy*, Wrocław 1991
- Sanetra W., *Odpowiedzialność według prawa pracy. Pojęcie, zakres, dyferencjacja*, Wrocław 1991.
- Sanetra W., *Prawo pracy wobec reformy prawa karnego*, Pr. Pracy 1997, nr 11.
- Sanetra W., *Ryzyko osobowe zakładu pracy*, Warszawa 1971.
- Sanetra W., *Wina w odpowiedzialności pracowniczej*, AUW, seria Prawo, nr L, Warszawa–Wrocław 1975.
- Sanetra W., *Wpływ orzecznictwa Sądu Najwyższego na Kodeks pracy i jego wykładnię*, (w:) *40 lat kodeksu pracy*, red. A. Góral, M.A. Mielczarek, Warszawa 2015.

- Sierocka I., *Liability and Sanctions Imposed on Insurance Payers in the Polish Social Insurance System*, (w:) *Legal Sanctions: Theoretical and Practical Aspects in Poland and The Czech Republic*, red. M. Popławski, D. Šramková, Brno–Białystok 2008.
- Sierocka I., *Odpowiedzialność porządkowa pracowników – od kodyfikacji do współczesności*, (w:) *Księga jubileuszowa dedykowana Profesor Teresie Liszcz*, St. Iur. Lubl., vol. XXIV, 3, Lublin 2015.
- Sierocka I., *Odpowiedzialność porządkowa*, PS 2006, nr 2.
- Siwik Z., (w:) *Kodeks karny. Komentarz*, red. M. Filar, Warszawa 2012.
- Skąpski M., (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. W. Baran, LEX/el. 2016.
- Skoczyński J., (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2011.
- Skoczyński J., (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. Z. Salwa, Warszawa 2003.
- Skoczyński J., *Odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną przez pracownika osobie trzeciej przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych*, PiZS 1998, nr 11.
- Skuczyński P., *Granice odpowiedzialności dyscyplinarnej*, (w:) *Odpowiedzialność dyscyplinarna. Podstawy, procedura i orzecznictwo w sprawach studentów Uniwersytetu Warszawskiego 2000–2005*, red. P. Skuczyński, P. Zawadzki, Warszawa 2008.
- Skwarczyński H., *Inspektor pracy w nowym postępowaniu w sprawach o wykroczenia*, PiZS 2003, nr 9.
- Słownik języka polskiego*, red. M. Szymczak, Warszawa 1993.
- Słownik języka polskiego*, red. M. Szymczak, Warszawa 1978.
- Smusz-Kulesza M., *Zbiorowe prawa pracowników do informacji*, Warszawa 2012.
- Sobczyk A., *Rady pracowników. Komentarz*, Warszawa 2007.
- Sobczyk A., *Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Komentarz*, Kraków 2005, LEX.
- Stanowisko Ministra Pracy i Polityki Socjalnej zawarte w piśmie Departamentu Prawa Pracy z 5 lipca 1975 r.*, PP-5115-59/75, „Serwis PP. Prawno-Pracowniczy” 2014, nr 7.
- Staszewska E., *Odpowiedzialność pracownicza*, red. Z. Góral, Warszawa 2013.
- Stelina J., *Prawo urzędnicze*, Warszawa 2009.

- Stelina J., *Komentarz do art. 240 k.p.*, (w:) *Kodeks pracy z komentarzem*, red. U. Jackowiak, Gdańsk 2004, LEX.
- Stencel J., *Zakaz konkurencji w prawie pracy*, Warszawa 2001.
- Szeleszczuk D., (w:) *Kodeks karny. Komentarz*, red. A. Grześkowiak, K. Wiak, Warszawa 2017.
- Szewczyk H., *Mobbing w stosunkach pracy. Zagadnienia prawne*, Warszawa 2012.
- Szewczyk H., *Zadośćuczynienie pieniężne za krzywdę w postaci rozstroju zdrowia i odszkodowanie za szkodę wywołaną mobbingiem*, (w:) *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A. Świątkowski, Kraków 2003/2004.
- Szewczyk H., *Zatrudnienie w służbie cywilnej*, Bydgoszcz–Katowice 2006.
- Ślebzak K., Kosonoga J., *Odpowiedzialność płatnika składek za obliczanie, potrącanie i przekazywanie składek na ubezpieczenie społeczne*, IN 2016, nr 3.
- Ślebzak K., *Uzupełniająca odpowiedzialność pracodawcy z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych*, PiZS 2009, nr 11.
- Śmieja A., (w:) *System prawa prywatnego*, t. 6, *Prawo zobowiązań – część ogólna*, red. A. Olejniczak, Warszawa 2014.
- Świątkowski A., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016.
- Świątkowski A., *Zbieg pracowniczych roszczeń majątkowych*, PiZS 2013, nr 5.
- Świątkowski A.M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012.
- Świda W., (w:) *Prawo karne. Część szczególna*, red. W. Świda, Warszawa–Wrocław 1964.
- Święcicki M., *Prawo pracy*, Warszawa 1968.
- Tokarczyk R. A., *Filozofia prawa w perspektywie prawa natury*, Białystok 1996.
- Tyszkiewicz L., (w:) *Prawo karne. Część ogólna, szczególna i wojskowa*, red. T. Dukiet-Nagórska, Warszawa 2016.
- Unterschütz J., (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2017.
- Unterschütz J., *Glosa do wyroku TK z dnia 18 listopada 2010 r., P 29/09, GSP-Prz.Orz.* 2012, nr 1.
- Unterschütz J., *Karnoprawna ochrona praw osób wykonujących pracę zarobkową*, Warszawa 2010.

- Ura E., *Odpowiedzialność prawna służby publicznej w administracji rządowej i samorządu terytorialnego*, (w:) *Służba publiczna. Stan obecny, wyzwania i oczekiwania*, Warszawa 2013.
- Ura E., *Prawo urzędnicze*, Warszawa 2004.
- Ura E., (w:) *Akademickie prawo pracy*, red. K. W. Baran, Warszawa 2015.
- Wagner B., (w:) *Kodeks Pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2011.
- Wagner B., *Konsekwencje upływu czasu w prawie stosunku pracy*, PiZS 2003, nr 2.
- Walczak K., *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, Warszawa 2015.
- Wasilewski A., *Prawo do sądu w sprawach dyscyplinarnych*, PS 2001, nr 9.
- Wąsik D., Wąsik N., Kuczur T., *Odpowiedzialność karna i odpowiedzialność za wykroczenia w związku z niedopełnieniem obowiązku odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne*, *Prawo Budżetowe Państwa i Samorządu* 2015, nr 4 (3).
- Wąż P., *Komentarz do kodeksu pracy*, red. K. Walczak, Warszawa 2012.
- Wilk L., *Kilka uwag o kryminalizacji w sferze zbiorowego prawa pracy*, PS 1998, nr 3.
- Witoszko W., *Odpowiedzialność pracodawcy w razie dochodzenia uzupełniających roszczeń cywilnoprawnych z tytułu wypadków przy pracy lub choroby zawodowej*, PiZS 2008, nr 11.
- Woźniewski K., *Glosa do wyroku TK z dnia 18 listopada 2010 r., P 29/09, GSP-Prz.Orz.* 2011, nr 2.
- Wratny J., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013.
- Wróbel W., (w:) *Kodeks karny. Część szczególna, t. 2, Komentarz do art. 117–277 k.k.*, red. A. Zoll, Warszawa 2013.
- Wujczyk M., (w:) *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016.
- Wyka T., (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016.
- Zbroja P., *Odpowiedzialność pracowników tymczasowych za szkodę wyrządzoną pracodawcy i osobie trzeciej*, MoP 2003, nr 6.
- Zieleniecki M., *Odpowiedzialność porządkowa pracowników po nowelizacji kodeksu pracy*, PiZS 1996, nr 5.
- Zieliński T., *Prawo pracy. Zarys systemu. Część II. Prawo stosunku pracy*, Warszawa–Kraków 1986.

- Ziemiński Z., *Teoria prawa*, Warszawa–Poznań 1978.
- Ziółkowska A., (w:) *Kodeks karny. Komentarz*, red. V. Konarska-Wrzonek, Warszawa 2016.
- Zubik M., M. Wiącek, *O spornych zagadnieniach z zakresu odpowiedzialności dyscyplinarnej sędziów Trybunału Konstytucyjnego – polemika*, Prz.Sejm. 2007, nr 3.
- Zuzankiewicz P., (w:) *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, red. W. Drobny, M. Mazuryk, P. Zuzankiewicz, Warszawa 2012.
- Zwoleńska K., *Odszkodowanie za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika*, MPPr 2014, nr 8.
- Żołyński J., *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz*, LEX 2014.

Wykaz orzeczeń

- Wyrok TK z dnia 16 marca 1999 r., SK 19/98, OTK 1999, nr 3, poz. 36.
- Wyrok TK z dnia 16 listopada 1999 r., SK 11/99, OTK 1999, nr 7, poz. 158.
- Wyrok TK z dnia 27 lutego 2001 r., K 22/00, OTK ZU 2001, nr 3, poz. 48.
- Wyrok TK z dnia 11 września 2001 r., SK 17/00, OTK 2001, nr 6, poz. 165.
- Wyrok TK z dnia 2 czerwca 2003 r., SK 34/01, OTK-A 2003, nr 6, poz. 48.
- Wyrok TK z dnia 10 maja 2004 r., SK 93/03, OTK-A 2005, nr 4, poz. 40.
- Wyrok TK z dnia 18 października 2005 r., SK 48/03, OTK-A 2005, nr 9, poz. 101.
- Wyrok TK z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05, OTK-A 2007, nr 10, poz. 128.
- Wyrok TK z dnia 4 marca 2008 r., SK 3/07, OTK-A 2008, nr 2, poz. 25.
- Wyrok TK z dnia 2 września 2008 r., K 35/06, OTK-A 2008, nr 7, poz. 120.
- Wyrok TK z dnia 17 listopada 2009 r., SK 64/08, OTK-A 2009, nr 10, poz. 148.
- Wyrok TK z dnia 29 czerwca 2010 r., P 28/09, Legalis nr 233145,
- Wyrok TK z dnia 18 listopada 2010 r., sygn. akt P 29/09, Dz. U. Nr 225, poz. 1474.
- Wyrok TK z dnia 22 maja 2013 r., P 46/11, OTK-A 2013, nr 4, poz. 42.

- Wyrok TK z dnia 2 października 2013 r., SK 10/13, Legalis nr 737172.
- Uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 29 grudnia 1975 r., V PZP 13/75, OSNCP 1976, nr 2, poz. 19.
- Uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, z. 11, poz. 164.
- Uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z dnia 18 kwietnia 1988 r., III PZP 62/87, OSNCP 1988, nr 12, poz. 165.
- Uchwała składu 7 sędziów SN z dnia 27 czerwca 1975 r., V PZP 4/75, OSNCP 1976, nr 1, poz. 2.
- Uchwała składu 7 sędziów SN z dnia 28 listopada 1975 r., V PZP 9/75, OSNCP 1976, z. 4, poz. 66; OSP i KA 1976, z. 12, poz. 224 z głosą J. Pachy, „Palestra” 1977, nr 3–4.
- Uchwała składu 7 sędziów SN z dnia 12 czerwca 1976 r., III CZP 5/76, OSNCP 1977, nr 4, poz. 61.
- Uchwała składu 7 sędziów SN z dnia 18 grudnia 1976 r., V PZP 6/76, OSN 1977, nr 5–6, poz. 84.
- Uchwała składu 7 sędziów SN z 14 marca 1986 r., III PZP 8/86, OSNCP 1986, z. 12, poz. 194; OSP i Ka 1987, z. 1, poz. 19 z głosą T. Zielińskiego.
- Uchwała składu 7 sędziów SN z dnia 26 stycznia 1982 r., V PZP 8/81, OSNCP 1982, nr 7, poz. 94.
- Uchwała składu 7 sędziów SN z dnia 18 stycznia 2001 r., III ZP 28/00, OSNAPiUS 2001, nr 7, poz. 210 z głosą T. Kuczyńskiego, OSP 2001, nr 10, poz. 149.
- Uchwała składu 7 sędziów SN z dnia 18 czerwca 2009 r., I PZP 2/09, OSNP 2010, nr 1–2, poz. 1.
- Uchwała SN z dnia 13 czerwca 1975 r., IV PZP 7/75, OSNC 1976, nr 3, poz. 42.
- Uchwała SN dnia 29 grudnia 1975 r., V PZP 13/75, OSNC 1976 Nr 2, poz. 19.
- Uchwała SN z dnia 9 czerwca 1976 r., VI KZP 13/75, OSNKW 1976, z. 7–8, poz. 86.
- Uchwała SN z dnia 12 czerwca 1976 r., III CZP 5/76, OSN 1977, nr 4, poz. 61.

- Uchwała SN z dnia 13 lipca 1976 r., I PZP 22/76, OSNCP 1977, nr 2, poz. 21.
- Uchwała SN z dnia 13 maja 1977 r., IV PZP 4/77, OSPiKA 1978, nr 3, poz. 42.
- Uchwała SN z dnia 11 października 1977 r., IV PZP 5/77, OSNC 1978, nr 4, poz. 66.
- Uchwała SN z dnia 11 sierpnia 1978 r., I PZP 18/78, OSNCP 1979, z. 2, poz. 26.
- Uchwała SN z dnia 23 grudnia 1985 r., III PZP 44/85, OSNCP 1986, z. 7–8, poz. 117; z głosą K. Jaśkowskiego, PiZS 1987, nr 7, s. 65.
- Uchwała SN z dnia 5 czerwca 1986 r., III PZP 32/86, OSNCP 1987, nr 2–3, poz. 36.
- Uchwała SN z dnia 30 grudnia 1986 r., III PZP 42/86, OSNC 1987, z. 8, poz. 106.
- Uchwała SN z dnia 15 maja 1992 r., I PZP 27/92, PiZS 1992, nr 8, s. 59.
- Uchwała SN z dnia 18 czerwca 2002 r., III PZP 12/86, OSNC 1987, nr 1, poz. 14.
- Uchwała SN z dnia 3 grudnia 2003 r., III PZP 16/03, OSNPUS 2004, Nr 7, poz. 116.
- Uchwała SN z dnia 15 grudnia 2005 r., I KZP 34/05, OSNKW 2006, nr 1, poz. 2.
- Uchwała SN z dnia 28 września 2006 r., I KZP 8/06, *Legalis*.
- Uchwała SN z dnia 2 lipca 2008 r., II PZP 12/08, OSNP 2009, nr 3–4, poz. 32.
- Wyrok składu 7 sędziów SN z dnia 19 czerwca 1975 r., V PRN 2/75, OSNCP 1976, nr 4, poz. 70.
- Wyrok SN z dnia 2 czerwca 1956 r., III CR 515/56, OSN 1957, nr 1, poz. 24.
- Wyrok SN z dnia 18 maja 1965 r., I PR 117/65, OSNPG 1965, nr 12, poz. 61.
- Wyrok SN z dnia 11 października 1973 r., I PR 130/73, OSPiKA 1974, nr 9, poz. 87.
- Wyrok SN z dnia 22 października 1975 r., V PRN 4/75, OSNCP 1975, nr 5, poz. 90.
- Wyrok SN z dnia 11 kwietnia 1975 r., IPR 291/74, OSNCP 1976/1, poz. 15, teza III.

- Wyrok SN z dnia 11 kwietnia 1975 r., I PR 291/74, OSN 1975, nr 1, poz. 15, LEX 12341.
- Wyrok SN z dnia 19 lutego 1976 r., III PR 21/76, PiZS 1977, nr 10, s. 68.
- Wyrok SN z dnia 17 maja 1976 r., IV PR 22/76 (niepubl.).
- Wyrok SN z dnia 9 listopada 1977 r., IV PR 213/77, LEX 14436.
- Wyrok SN z dnia 16 stycznia 1978 r., IV PRN 14/77, OSP 1979, nr 2, poz. 21.
- Wyrok SN z dnia 10 listopada 1978 r., I PRN 107/78, OSNCP 1979, nr 4, poz. 83.
- Wyrok SN z dnia 19 kwietnia 1979 r., IV PR 49/79 (niepubl.).
- Wyrok SN z dnia 31 sierpnia 1979 r., IV PR 229/79, OSNCP 1980, nr 2, poz. 34.
- Wyrok SN z dnia 27 listopada 1979 r., IV PR 333/79, LEX 14508.
- Wyrok SN z dnia 19 grudnia 1979 r., V KRN 297/79, LEX nr 17205.
- Wyrok SN z dnia 12 czerwca 1980 r., IV PR 191/80, LEX 14531.
- Wyrok SN z dnia 28 sierpnia 1980 r., IV PR 252/80, OSNCP 1981, nr 4, poz. 65.
- Wyrok SN z dnia 3 grudnia 1981 r., IV PR 350/81, OSNC 1982, nr 4, poz. 65.
- Wyrok SN z dnia 23 grudnia 1981 r., IV PR 350/81, Sł. Prac. 1981, nr 4, s. 65.
- Wyrok SN z dnia 15 czerwca 1982 r., Rw 440/82, OSNKW 1982, nr 12, poz. 86.
- Wyrok SN z dnia 30 czerwca 1982 r., IV PR 179/82 (niepubl.).
- Wyrok SN z dnia 27 października 1982 r., IV PR 308/82, OSPiKA 1982, nr 7–8, poz. 178.
- Wyrok SN z dnia 30 sierpnia 1984 r., II CR 279/84, OSP 1985, nr 7–8, poz. 136 z glosą M. Piekarskiego.
- Wyrok SN z dnia 9 sierpnia 1985 r., IV PR 153/85, OSN 1986, nr 5, poz. 80.
- Wyrok SN z dnia 25 września 1985 r., IV PR 200/85, OSNC 1986, nr 5, poz. 84.
- Wyrok SN z dnia 15 listopada 1985 r., IV PR 221/85, PiZS 1986, nr 3, s. 70.

- Wyrok SN z dnia 12 marca 1987 r., I PRN 93/86, Sł. Prac. 1987, nr 11, s. 32.
- Wyrok SN z dnia 5 lutego 1988 r., IV PR 15/88, OSNCP 1989, nr 12, poz. 208.
- Wyrok SN z dnia 24 lutego 1989 r., III PRN 1/89, OSPiKA 1989, nr 7, poz. 279.
- Wyrok SN z dnia 27 lipca 1990 r., I PRN 26/90, LEX nr 1112050.
- Wyrok SN z dnia 9 listopada 1990 r., I PR 351/90, LEX nr 13602.
- Wyrok SN z dnia 5 lutego 1991 r., I PR 429/90, LEX 1112053.
- Wyrok SN z dnia 16 marca 1994 r., I PRN 7/94, OSNAPiUS 1995, nr 1, poz. 10.
- Wyrok SN z dnia 25 października 1995 r., I PRN 77/95, OSNAPiUS 1996, nr 11, poz. 153.
- Wyrok SN z dnia 22 sierpnia 1996 r., IV KKN 60/96, Prok. i Pr. (wkładka) 1997, nr 3, poz. 6.
- Wyrok SN z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 33/97, OSNAPiUS 1997, nr 22, poz. 431.
- Wyrok SN z dnia 3 kwietnia 1997 r., I PKN 40/97, OSNAPiUS 1997, nr 23, poz. 465.
- Wyrok SN z dnia 16 maja 1997 r., I PKN 170/97, OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 239.
- Wyrok SN z dnia 24 października 1997 r., I PKN 264/97, OSNAPiUS 1998, nr 19, poz. 562.
- Wyrok SN z dnia 17 listopada 1997 r., I PKN 351/97, OSNAPiUS 1998, nr 17, poz. 501.
- Wyrok SN z dnia 19 listopada 1997 r., III KKN 267/96, Prok. i Pr. (wkładka) 1998, nr 6, poz. 5.
- Wyrok SN z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 560/97, OSNAPiUS 1999, nr 5, poz. 160.
- Wyrok SN z dnia 7 kwietnia 1998 r., I PKN 10/98, OSNAPiUS 1999, nr 7, poz. 236.
- Wyrok SN z dnia 8 kwietnia 1998 r., I PKN 23/98, OSNP 1999, nr 7, poz. 238.

- Wyrok SN z dnia 9 kwietnia 1998 r., I PKN 45/98, OSNAPiUS 1999, nr 8, poz. 273.
- Wyrok SN z dnia 22 kwietnia 1998 r., I PKN 58/98, OSNAPiUS 1999, nr 8, poz. 280.
- Wyrok SN z dnia 5 maja 1998 r., I CKU 110/97, LEX nr 34023.
- Wyrok SN z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 129/98, OSNAPiUS 1999, nr 11, poz. 358.
- Wyrok SN z dnia 17 grudnia 1998 r., I PRN 429/97, OSNP 1999, nr 1, poz. 1.
- Wyrok SN z dnia 1 października 1998 r., I PKN 366/98, OSNAPiUS 1999, nr 12, poz. 684.
- Wyrok SN z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 422/98, OSNAPiUS 1999, nr 24, poz. 786.
- Wyrok SN z dnia 17 listopada 1998 r., I PKN 443/98, OSNAPiUS 2000, nr 1, poz. 12.
- Wyrok SN z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 605/98, OSNAPiUS 2000, nr 8, poz. 307.
- Wyrok SN z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 644/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 419.
- Wyrok SN z dnia 16 czerwca 1999 r., I PKN 114/ 99, OSNAPiUS 2000, nr 17, poz. 644.
- Wyrok SN z dnia 1 lipca 1999 r., I PKN 86/99, OSNAPiUS 2000, nr 18, poz. 683.
- Wyrok SN z dnia 14 stycznia 2000 r., II UKN 310/99, OSNAPiUS 2001, nr 10, poz. 357.
- Wyrok SN z dnia 27 marca 2000 r., I PKN 564/99, OSNAPiUS 2001, nr 16, poz. 514.
- Wyrok SN z dnia 9 maja 2000 r., I PKN 626/99, OSNAPiUS 2001, nr 20, poz. 615.
- Wyrok SN z dnia 29 czerwca 2000 r., I PKN 716/99, OSNAPiUS 2002, nr 1, poz. 10.
- Wyrok SN z dnia 12 września 2000 r., I PKN 22/00, OSNAPiUS 2002, nr 7, poz. 159.

- Wyrok SN z dnia 7 marca 2001 r., I PKN 288/00, OSNAPiUS 2002, nr 23, poz. 570.
- Wyrok SN z dnia 9 kwietnia 2001 r., II KKN 521/98, Prok.iPr. (wkładka) 2001, nr 10, poz. 4.
- Wyrok SN z dnia 18 kwietnia 2001 r., I PKN 354/00, LEX nr 1168692.
- Wyrok SN z dnia 16 maja 2001 r., I PKN 391/00, OSNP 2003, nr 5, poz. 120.
- Wyrok SN z dnia 13 czerwca 2001 r., IV KKN 169/01, Legalis nr 58418.
- Wyrok SN z dnia 24 lipca 2001 r., I PKN 568/00, OSNAPiUS 2003, nr 12, poz. 294.
- Wyrok SN z dnia 4 lutego 2002 r., V KKN 389/01, OSNWK 2002, nr 5–6, poz. 46.
- Wyrok SN z dnia 6 maja 2002 r., IV KKN 352/98, LEX nr 54390.
- Wyrok SN z dnia 2 października 2002 r., I PKN 549/01, Legalis
- Wyrok SN z dnia 3 lutego 2003 r., III KK 388/02, LEX nr 76988.
- Wyrok SN z dnia 6 lutego 2003 r., III KKN 513/00, OSNWK 2003, nr 5–6, poz. 50.
- Wyrok SN z dnia 25 lutego 2003 r., WA 4/03, OSNwSK 2003, nr 1, poz. 403.
- Wyrok SN z dnia 10 października 2003 r., I PK 528/02, Legalis
- Wyrok SN z dnia 23 października 2003 r., I PK 425/02, OSN 2004, nr 20, poz. 345.
- Wyrok SN z dnia 24 października 2003 r., III DS 5/02, Legalis nr 1322540.
- Wyrok SN z dnia 27 stycznia 2004 r., I PK 222/03, Legalis
- Wyrok SN z dnia 13 października 2004 r., II PK 36/04, OSNP 2005, nr 8, poz. 106; GSP – Przegląd Orzecznictwa 2005, nr 4, poz. 18 z glosą M. Tomaszewskiej.
- Wyrok SN z dnia 16 listopada 2004 r., II KK 222/04, LEX nr 141335.
- Wyrok SN z dnia 17 lutego 2005 r., II PK 217/04, OSNP 2005, nr 18, poz. 285.
- Wyrok SN z dnia 29 kwietnia 2005 r., III PK 2/05, Legalis.
- Wyrok SN z dnia 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05, OSNP 2006, nr 9–10, poz. 147.

- Wyrok SN z dnia 16 sierpnia 2005 r., I PK 11/05, OSNP 2006, nr 11–12, poz. 181.
- Wyrok SN z dnia 3 października 2005 r., III PK 82/05, OSNP 2006, nr 15–16, poz. 239
- Wyrok SN z dnia 19 kwietnia 2006 r., I PK 158/05, OSNP 2007, nr 7–8, poz. 99.
- Wyrok SN z dnia 8 maja 2006 r., II PK 277/06, OSNP 2008, nr 7–8, poz. 103.
- Wyrok SN z dnia 9 maja 2006 r., II PK 270/05, OSNP 2007, nr 9–10, poz. 125.
- Wyrok SN z dnia 17 sierpnia 2006 r., III PK 53/06, OSNP 2007, nr 17–18, poz. 245.
- Wyrok SN z dnia 26 stycznia 2005 r., II PK 191/04, Legalis
- Wyrok SN z dnia 7 lutego 2007 r., I PK 209/06, OSNP 2008, nr 5–6, poz. 65.
- Wyrok SN z dnia 29 marca 2007 r., II PK 228/06, OSNP 2008, nr 9–10, poz. 126.
- Wyrok SN z dnia 4 lipca 2007 r., II PK 359/06, Legalis.
- Wyrok SN z dnia 4 stycznia 2008 r., I PK 183/07, Legalis.
- Wyrok SN z dnia 23 stycznia 2008 r., II PK 127/07, Legalis.
- Wyrok SN z dnia 11 kwietnia 2008 r., II CSK 618/07, OSNCP–ZN 2009, nr 2, poz. 41.
- Wyrok SN z dnia 2 października 2008 r., I PK 57/08, OSNP 2010, nr 7–8, poz. 85.
- Wyrok SN z dnia 6 lutego 2009 r., I PK 147/08, OSNP 2010, nr 17–18, poz. 209.
- Wyrok SN z dnia 21 kwietnia 2009 r., I PB 7/08, LEX nr 746162.
- Wyrok SN z dnia 6 maja 2009 r., II PK 285/08, LEX nr 521923.
- Wyrok SN z dnia 9 maja 2009 r., III PK 2/09, OSNP 2011, nr 1–2, poz. 5.
- Wyrok SN z dnia 19 maja 2009 r., II PK 288/08, LEX nr 509033.
- Wyrok SN z dnia 24 sierpnia 2009 r., I PK 58/09, OSP 2010, nr 5, poz. 5.
- Wyrok SN z dnia 23 września 2009 r., IV KK 66/09, LEX nr 524064.
- Wyrok SN z dnia 2 października 2009 r., II PK 105/09, OSNP 2011, nr 9–10, poz. 125.

- Wyrok SN z dnia 6 października 2009 r., II KK 97/09, OSNwSK 2009, nr 1, poz. 1935;
- Wyrok SN z dnia 20 października 2009 r., I PK 87/09, LEX 553671.
- Wyrok SN z dnia 2 lutego 2010 r., II PK 157/09, OSNP 2011, nr 13–14, poz. 179;
- Wyrok SN z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 307/09, OSNP 2011, nr 19–20, poz. 251.
- Wyrok SN z dnia 18 sierpnia 2010 r., II PK 28/10, OSNP 2011, nr 23–24, poz. 296.
- Wyrok SN z dnia 26 stycznia 2011 r., II PK 159/10, LEX 786374.
- Wyrok SN z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 187/10, OSNP 2012, nr 7–8, poz. 89.
- Wyrok SN z dnia 1 kwietnia 2011 r., II PK 238/10, LEX nr 898417.
- Wyrok SN z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 229/10, Legalis.
- Wyrok SN z dnia 22 czerwca 2011 r., II PK 4/11, OSNP 2012, nr 15–16, poz. 192.
- Wyrok SN z dnia 5 lipca 2011 r., I PK 24/11, OSNP 2012, nr 15–16, poz. 195.
- Wyrok SN z dnia 27 lipca 2011 r., II PK 22/11, M.P.Pr 2012, nr 1.
- Wyrok SN z dnia 15 września 2011 r., II PK 69/11, OSNP 2012, Nr 19–20, poz. 243.
- Wyrok SN z dnia 7 marca 2012 r., II PK 240/11, Legalis.
- Wyrok SN z dnia 12 września 2012 r., II PK 45/12, LEX nr 1243023.
- Wyrok SN z dnia 12 grudnia 2012 r., V KK 64/12, OSNKW 2013, z. 3, poz. 22.
- Wyrok SN z dnia 19 lutego 2013 r., IV KK 216/12, Prok.iPr. (wkładka) 2013, nr 5, poz. 6.
- Wyrok SN z dnia 7 marca 2013 r., I PK 216/12, OSNP 2014, nr 2, poz. 21.
- Wyrok SN z dnia 4 maja 2013 r., I PK 5/13, LEX 1448690.
- Wyrok SN z dnia 20 września 2013 r., II PK 6/13, Legalis.
- Wyrok SN z dnia 24 września 2013 r., III PK 90/12, OSNP 2014, nr 12, poz. 167.
- Wyrok SN z dnia 29 listopada 2013 r., I CSK 87/13, LEX nr 1418874.

- Wyrok SN z dnia 18 marca 2014 r., II PK 176/13, Legalis.
- Wyrok SN z dnia 22 stycznia 2015 r., III PK 65/14, LEX nr 1628944.
- Wyrok SN z dnia 18 marca 2015 r., I PK 190/14, LEX nr 1677164.
- Wyrok SN z dnia 21 kwietnia 2015 r., II PK 151/14, LEX nr 1713020.
- Wyrok SN z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 176/14, LEX nr 1668773.
- Wyrok SN z dnia 16 lipca 2015 r., II PK 169/14, LEX nr 1794312.
- Wyrok SN z dnia 13 sierpnia 2015 r., II PK 234/14, LEX nr 1809880.
- Wyrok SN z dnia 13 stycznia 2016 r., II PK 302/14, Legalis.
- Wyrok SN z dnia 25 lutego 2016 r., III CSK 115/15, LEX nr 2015632.
- Wyrok SN z dnia 13 lipca 2016 r., I PK 216/15, LEX nr 2123249.
- Wyrok SN z dnia 17 stycznia 2017 r., WA 18/16, LEX nr 2203539.
- Postanowienie SN z dnia 22 października 1999 r., I PKN 216/99, OSNA-PiUS 2001, nr 5, poz. 165.
- Postanowienie SN z dnia 18 lipca 2002 r., III DS 3/02, Legalis
- Postanowienie SN z dnia 13 kwietnia 2005 r., III KK 23/05, OSNKW 2005, nr 7–8, poz. 69.
- Postanowienie SN z dnia 24 listopada 2011 r., V KK 236/11, LEX nr 1103630.
- Postanowienie SN z dnia 8 listopada 2013 r., III KK 302/13, KZS 2015, z. 7–8, poz. 22.
- Postanowienie SN z dnia 19 grudnia 2013 r., II PK 212/13, Legalis
- Postanowienie SA w Krakowie z dnia 13 grudnia 2000 r., II AKz 289/00, LEX nr 46065.
- Wyrok SA w Warszawie z dnia 9 lutego 2005 r., III APa 104/04, OSA 2006, nr 1, poz. 1.
- Wyrok SA z Katowic z 28 października 2005 r., III APa 50/05, Legalis.
- Wyrok SA w Poznaniu z dnia 26 września 2012 r., I ACa 553/12, OSP 2013, nr 7–8, poz. 78.
- Wyrok SA w Toruniu z dnia 29 listopada 2012 r., IV Pa 93/12, LEX nr 1486096. nr 2.
- Wyrok SA w Szczecinie z dnia 26 marca 2013 r., I ACa 864/12, LEX nr 1344238.

Wyrok SA w Poznaniu z dnia 21 maja 2013 r., III APa 3/13, LEX 1324736.
Wyrok SA w Krakowie z dnia 3 czerwca 2013 r., III APa 12/13, LEX nr 1362699.

Wyrok SA w Białymstoku z dnia 11 września 2013 r., III APo 3/13, Legalis.
Wyrok SA w Białymstoku z 12 lutego 2013 r., III APo 8/12, Legalis.

Wyrok SA w Krakowie z dnia 3 czerwca 2015 r., III APa 4/15, LEX 1750123.

Wyrok SA w Szczecinie z dnia 18 lutego 2016 r., III APa 13/15, LEX 2039738.

Wyrok SA w Gdańsku z dnia 13 października 2016 r., III APa 7/16, LEX nr 2191586.

Wyrok SA w Gdańsku z dnia 11 stycznia 2017 r., III AUa 1443/16, LEX nr 2257017.

Wyrok NSA z 19 kwietnia 2011 r., I OSK 125/11, LEX nr 1080919.

Wyrok NSA z dnia 5 kwietnia 2013 r., I OSK 196/13, Legalis.

Wyrok WSA w Krakowie z dnia 6 lipca 2010 r., III SA/Kr 40/10, LEX nr 606326.

Wyrok WSA w Szczecinie z dnia 12 sierpnia 2010 r., II SA/Sz 542/10, LEX nr 754818.

Wyrok WSA w Warszawie z 23 kwietnia 2012 r., II SA/Wa 92/12, Legalis.

Wyrok SO w Ostrołęce z dnia 11 września 2013 r., II Ka 163/13, LEX nr 1718390.

Wyrok SO w Nowym Sączu z dnia 19 września 2013 r., IV U 425/13, LEX nr 1716605.

Wyrok SO w Poznaniu z dnia 25 maja 2015 r., XVII Ka 75/15, LEX nr 1837441.

Wyrok SO we Wrocławiu z dnia 8 czerwca 2015 r., IV Ka 404/15, LEX nr 1841524.

Wykaz aktów prawnych

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz. U. z 1997 r. nr 78, poz. 483 z późn. zm.

- Konwencja nr 98 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej stosowania zasad organizowania się i rokowań zbiorowych, Dz. U. z 1958 r., nr 29, poz. 126.
- Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r., Dz. U. z 1977 r. nr 38, poz. 167.
- Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego, tekst jedn. Dz. U. z 2017 r. poz. 1257 z późn. zm.
- Ustawa z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego, tekst jedn. Dz. U. z 2016 r., poz. 1822.
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, tekst jedn. Dz. U. z 2016 r., poz. 380 ze zm.
- Ustawa z dnia 19 kwietnia 1969 r. – Kodeks karny, Dz. U. nr 13, poz. 94 z późn. zm. (akt archiwalny).
- Ustawa z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń, tekst jedn. Dz. U. z 2015 r., poz. 1094 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, tekst jedn. Dz. U. z 2018 r., poz. 108.
- Ustawa z dnia 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, tekst jedn. Dz. U. z 1983 r., nr 30, poz. 144 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, tekst jedn. Dz. U. z 2016 r., poz. 1379.
- Ustawa z 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, tekst jedn. Dz. U. z 2016 r., poz. 1511.
- Ustawa z dnia 8 października 1982 r. o związkach zawodowych, tekst jedn. Dz. U. z 1985 r., nr 54, poz. 277 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 25 listopada 1986 r. o organizacji i finansowaniu ubezpieczeń społecznych, tekst jedn. Dz. U. z 1989 r. nr 25, poz. 137 z późn. zm. (akt archiwalny).
- Ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz. U. nr 20, poz. 107.
- Ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym, tekst jedn. Dz. U. z 2015 r., poz. 1515.

- Ustawa z dnia z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, tekst jedn. Dz. U. z 2015 r., poz. 1881.
- Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców, tekst jedn. Dz. U. z 2015 r., poz. 2029.
- Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Dz. U. z 2015 r., poz. 295 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, Dz. U. nr 47, poz. 111.
- Ustawa z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli, tekst jedn. Dz. U. z 2015 r., poz. 1096 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz. U. nr 24, poz. 110 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego, tekst jedn. Dz. U. z 2016 r., poz. 1749.
- Ustawa z dnia 21 sierpnia 1997 r. o ograniczeniu działalności gospodarczej przez osoby pełniące funkcje publiczne, tekst jedn. Dz.U. z 2006 r. nr 216, poz. 1584 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, tekst jedn. Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721, z późn. zm.
- Ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym, tekst jedn. Dz. U. z 2015 r., poz. 1445.
- Ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa, tekst jedn. Dz. U. z 2013 r., poz. 596 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, tekst jedn. Dz. U. z 2016 r., poz. 963 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 28 kwietnia 2000 r. o systemie oceny zgodności, akredytacji oraz zmianie niektórych ustaw, Dz. U. nr 43, poz. 489 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia, tekst jedn. Dz. U. z 2018 r., poz. 475 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz. U. nr 135, poz. 1146 z późn. zm.

- Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, tekst jedn. Dz. U. z 2017 r., poz. 1773 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, tekst jedn. Dz. U. z 2016 r., poz. 1474.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tekst jedn. Dz. U. z 2015 r., poz. 149 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym, tekst jedn. Dz. U. z 2016 r. poz. 1842 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, Dz. U. nr 79, poz. 550 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, tekst jedn. Dz. U. z 2018 r., poz. 623.
- Ustawa z dnia 2 marca 2007 r. o zmianie ustawy o narodowym zasobie archiwalnym i archiwach oraz ustawy – Kodeks pracy, Dz. U. nr 64, poz. 426.
- Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, Dz. U. z 2009 r. nr 205, poz. 1585 (akt archiwalny).
- Ustawa z dnia 21 listopada 2008 o służbie cywilnej, tekst jedn. Dz. U. z 2017 r., poz. 1889 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk, tekst jedn. Dz. U. z 2017 r., poz. 1869.
- Ustawa z dnia 9 listopada 2012 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz. U. z 2013 r., poz. 2.
- Ustawa z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz. U. poz. 1220.
- Ustawa z dnia 16 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców, Dz. U. z 2016 r., poz. 2255.
- Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 11 lipca 1932 r. Kodeks karny, Dz. U. nr 60, poz. 571 z późn. zm. (akt archiwalny).
- Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. Kodeks zobowiązań, Dz. U. nr 82, poz. 588 ze zm.

- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą, Dz. U. z 1976 r. nr 3, poz. 19 z późn. zm.
- Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobów usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, Dz. U. nr 60, poz. 281 z późn. zm.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy, Dz. U. nr 62, poz. 289 z późn. zm.
- Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, Dz. U. nr 2, poz. 14 z późn. zm.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z 5 grudnia 2001 r. w sprawie postępowania wyjaśniającego i dyscyplinarnego wobec urzędników państwowych oraz w sprawie komisji dyscyplinarnych i rzeczników dyscyplinarnych, Dz. U. nr 145, poz. 1628.
- Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z 9 kwietnia 2009 r. w sprawie postępowania wyjaśniającego i postępowania dyscyplinarnego w służbie cywilnej, Dz. U. nr 60, poz. 493.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych, tekst jedn. Dz. U. z 2013 r., poz. 1367.
- Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z 17 października 2014 r. w sprawie szczegółowego trybu postępowania wyjaśniającego i dyscyplinarnego prowadzonego wobec nauczycieli akademickich oraz sposobu wykonywania i zatarcia kar dyscyplinarnych, Dz. U. z 2014 r., poz. 1430.

Wykaz skrótów

Czasopisma i publikatory

AULFol.Iur.	– „Acta Universitatis Lodziensis Folio Iuridica”
AUWr	– „Acta Universitatis Wratislaviensis”
Gd.St.Praw.	– „Gdańskie Studia Prawnicze”
IN	– „Ius Novum”
KPP	– „Kwartalnik Prawa Prywatnego”
KZS	– Krakowskie Zeszyty Sądowe
MPPr.	– „Monitor Prawa Pracy”
MoP	– „Monitor Prawniczy”
NP	– „Nowe Prawo”
OSNC	– „Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Cywilna”
OSNCP	– „Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna oraz Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych”
OSNIAPiUS	– „Orzecznictwo Sądu Najwyższego – Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych” OSP „Orzecznictwo Sądów Polskich”
OSNKW	– „Orzecznictwo Sądu Najwyższego – Izba Karna i Wojskowa”
OSNP	– „Orzecznictwo Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych”
OSNwSK	– „Orzecznictwo Sądu Najwyższego w Sprawach Karnych”
OSP	– „Orzecznictwo Sądów Polskich”
OSPika	– „Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych”
OTK-A	– „Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego”
PBPiS	– „Prawo Budżetowe Państwa i Samorządu”
PiP	– „Państwo i Prawo”

PiZS	– „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”
Pr.i Prac.	– „Pracownik i Pracodawca”
PPiPS	– „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej”
Pr.Pracy	– „Prawo Pracy”
Prok.iPr.	– „Prokuratura i Prawo”
PPP	– „Przegląd Prawa Publicznego”
PS	– „Przegląd Sądowy”
PUSiZ	– „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych i Zdrowotnych”
Prz.Sejm.	– „Przegląd Sejmowy”
RPr.	– „Radca Prawny”
RPEiS	– „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”
Sł.Prac.	– „Służba Pracownicza”
SPPiPS	– „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”
St.Iur.Lubl.	– „Studia Iuridica Lublinensia”
St.Praw.	– „Studia Prawnicze”
WPP	– „Wojskowy Przegląd Prawniczy”
ZNUMK	– Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika

Akty prawne

k.c.	– ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, tekst jedn. Dz.U. z 2017 r., poz. 459 z późn. zm.
k.k.	– ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny, tekst jedn. Dz. U. z 2017 r., poz. 2204 z późn. zm.
KN	– ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, tekst jedn. Dz. U. z 2018 r., poz. 957 z późn.zm.
k.p.	– ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, tekst jedn. Dz. U. z 2018 r., poz. 917 z późn. zm.
k.p.a.	– ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego, tekst jedn. Dz. U. z 2017 r. poz. 1257 z późn. zm.
k.p.c.	– ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego, tekst jedn. Dz. U. z 2016 r., poz. 1822 z późn. zm.
k.p.k.	– ustawa z dnia 6 czerwca 1987 r. – Kodeks postępowania karnego, Dz. U. z 2017 r., poz. 1904 z późn. zm.

- k.p.w. – ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia, tekst jedn. Dz. U. z 2018 r. poz. 475 z późn. zm.
- k.w. – ustawa z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń, tekst jedn. Dz. U. z 2015 r. poz. 1094 z późn. zm.
- u.i.p.p.k – ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, Dz. U. nr 79, poz. 550 z późn. zm.
- u.o.p – ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców, tekst jedn. Dz. U. z 2015 r., poz. 2029.
- u.p.i.p. – ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, tekst jedn. Dz. U. z 2018 r. poz. 623.
- u.p.u.p. – ustawę z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, tekst jedn. Dz. U. z 2017 r., poz. 2142 z późn. zm.
- u.p.sz.w. – ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym, tekst jedn. Dz. U. z 2017 r., poz. 2183 z późn. zm.
- u.r.s.z. – ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Dz. U. z 2018 r., poz. 399 z późn. zm.
- u.s.c. – ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, tekst jedn. Dz. U. z 2018 r., poz. 1559
- u.s.g. – ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym, tekst jedn. Dz. U. z 2017 r., poz. 1875 z późn. zm.
- u.s.u.s. – ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, tekst jedn. Dz. U. z 2016 r. poz. 963 z późn. zm.
- u.z.z. – ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, tekst jedn. Dz. U. z 2015 r., poz. 1881.

Nota biograficzna

Materiały zawarte w publikacji zostały częściowo wykorzystane w następujących opracowaniach:

1. I. Sierocka, *Odpowiedzialność porządkowa pracowników – od kodyfikacji do współczesności*, (w:) *Przemiany prawa pracy. Od kodyfikacji do współczesności. Księga jubileuszowa w siedemdziesięciolecie urodzin Profesor Teresy Liszcz*, red. A. Kosut, W. Perdeus, *Studia Iuridica Lublinensia*, vol. XXIV, Lublin 2015.
2. I. Sierocka, *Sankcje w prawie pracy*, (w:) *System prawa pracy*, t. 1, *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017.